

# **Forsvarlig varsling**

## **Fra ytringsfrihet til arbeidsmiljøloven §2-4.2**



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 554  
Leveringsfrist: 26.04.2011

Til sammen 17995 ord

26.04.2011

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>AVGRENSNING AV OPPGAVEN OG DEN VIDERE FREMSTILLING .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>BEGREPSAVKLARING .....</b>	<b>6</b>
3.1	ARBEIDSTAKERFORHOLD .....	7
3.2	VIRKSOMHET .....	8
3.3	ARBEIDSTAKER .....	8
3.4	ARBEIDSGIVER .....	8
<b>4</b>	<b>YTRINGSFRIHET SOM UTGANGSPUNKT – GRUNNLOV OG KONVENSJONER .....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>BEGRENSNINGER I YTRINGSFRIHETEN .....</b>	<b>10</b>
5.1	GRL §100 ANNET OG TREDJE LEDD, EMK ARTIKKEL 10, SP ARTIKKEL 19 OG ANNEN LOVGIVNING .....	10
5.2	ARBEIDSAVTALEN .....	14
5.3	ARBEIDSGIVERSSTYRINGSRETT .....	14
5.4	LOJALITETSPLIKTEN I ARBEIDSFORHOLD .....	16
5.5	ANDRE BEGRENSNINGER ENN DE RETTSLIGE GRUNNLAG.....	19
<b>6</b>	<b>VARSLINGSBESTEMMELSENS FØDSEL – AML §2-4.....</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>DEN FORSVARLIGE VARSLINGEN.....</b>	<b>23</b>
7.1	VARSLING .....	23
7.2	ARBEIDSMILJØLOVEN §2-4, ANNET LEDD, FØRSTE PUNKTUM. ....	25
7.3	ET KRITIKKVERDIG FORHOLD.....	28
7.4	"FORSVARLIG" .....	29
7.4.1	<i>Krav om skade/skadepotensial .....</i>	<i>31</i>
7.4.2	<i>Saklig grunnlag for kritikken .....</i>	<i>32</i>
7.4.3	<i>Intern varsling .....</i>	<i>35</i>
7.4.4	<i>Ekstern varsling.....</i>	<i>42</i>
7.4.5	<i>Allmenn interesse.....</i>	<i>47</i>
7.4.6	<i>Andre momenter .....</i>	<i>48</i>
<b>8</b>	<b>AVSLUTNING .....</b>	<b>54</b>
<b>9</b>	<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>56</b>

## 1 Innledning

*"Styret gransker Skogen etter varsling"*<sup>1</sup>

*"Trakasserte ansatte"*<sup>2</sup>

*"Varslersaken felte Hallgeir Skogen"*<sup>3</sup>

*"Tok 115 millioner og forlot GG"*<sup>4</sup>

Høsten 2010 trekker Hallgeir Skogen seg som konsernsjef fra det børsnoterte selskapet Grenland Group. Dette skjer etter en tid med finansielle vansker, personalmessig uro, omfattende bråk og rykter om et komplott mot konsernsjefen, med blant annet en seks uker lang varslingssak angående trakassering av ansatte. Han selger seg ut av selskapet han har bygget opp over 20 år for 115 millioner kroner.

Saker av denne typen fremkommer sjeldent i media i Norge. Av andre saker som likevel har nådd media i de senere år kan det nevnes Siemens- og Tønne-saken. Den førstnevnte saken omhandlet en ansatt som varslet om at Siemens Business Services (SBS), et datterselskap av Siemens AS, overfakturerte Forsvaret, samt "smurte" deres ansatte. Den 22.mars 2011 kom Oslo tingrett frem til at SBS sine overfaktureringer av forsvaret verken var så alvorlig eller så uaktsom at selskapet kunne ilegges foretaksstraff. Selskapet ble frifunnet for tiltalen om forsettlig grovt bedrageri.<sup>5</sup> Økokrim valgte ikke å anke dommen. I Tønne-saken ble daværende direktør i advokatfirmaet BA-HR, Kari Breirem, kjent som en varsler. Hun nektet å underskrive en utbetaling til den tidligere helseministeren Tore Tønne for hans rådgivningsvirksomhet for Kjell Inge Røkke, mens Tønne hadde etterlønn fra sin ministerpost. At disse sakene fikk den media dekningen som de fikk, reiser blant annet spørsmålet om hvor forsvarlig denne varslingen var?

---

1	www.ta.no	22.09.2010
2	www.dn.no	25.09.2010
3	www.ta.no	06.11.2010
4	www.ta.no	06.11.2010
5	09-191626MED-OTIR/01	

Det er gjort undersøkelser både i Norge og internasjonalt om utbredelse av varsling i arbeidslivet. En norsk undersøkelse er gjort av Fafo, en uavhengig stiftelse som har eksistert siden 1982 og som blant annet forsker på arbeidsliv. Undersøkelsen tar for seg forskjellige former for omsorgsykker, det være seg innenfor utdanning, barnevern, skole og pleie og omsorg.<sup>6</sup> Deres konklusjon i undersøkelsen fra 2005, var at kritikkverdige forhold oppleves i stor grad. Hele 97 % av respondentene har opplevd kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass, og over en tredjedel har varslet videre om disse forholdene. Disse høye tallene for opplevde kritikkverdige forhold og antallet arbeidstakere som sier de har varslet, kan kanskje tillegges definisjonen av begrepene i undersøkelsen. Internasjonal forskning opererer med vidt forskjellige definisjoner av varsling. Dette har betydning for hvilke resultater som presenteres. Den mest brukte definisjonen er vid, og har flere uavklarte punkter knyttet til hvordan man skal avgrense fenomenet varsling.<sup>7</sup> Oppsummert har den norske undersøkelsen utformet fire betingelser som definerer varsling. 1) *Arbeidstaker må si i fra, 2) til en person eller instans som kan gjøre noe, 3) om et begrunnet kritikkverdig forhold på arbeidsplassen, 4) innad på arbeidsplassen uten at det innen rimelig tid har resultert i diskusjoner om eller endringer i det kritikkverdige forholdet.* Sist nevnte kan fravikes.<sup>8</sup> Spørsmålene undersøkelsen brukte for å kartlegge kritikkverdige forhold var ikke uttømmende. Det vil være forhold utover dem som kan oppleves vel så kritikkverdige.<sup>9</sup>

Det er viktig å tenke over at definisjonen av både kritikkverdige forhold og varsling kan påvirke utfallet av slike undersøkelser. Den norske undersøkelsen tar i dette tilfellet også bare for seg noen få yrkesgrupper i arbeidslivet, og sier ingenting generelt om varslingens utbredelse i Norge. Det kan stilles spørsmål ved overføringsverdien av denne undersøkelsen til å gjelde arbeidslivet generelt i Norge. Undersøkelsen er gjort på deler av arbeidslivet hvor det er stor menneskelig kontakt mellom ansatt og hva man kan kaller ”brukere.” Terskelen for at et forhold skal oppleves kritikkverdig i slike yrker kan tenkes å være lavere enn ellers i arbeidslivet, dette fordi det menneskelige aspektet gjør at arbeidstakeren kanskje føler enda mer ansvar og forpliktelser overfor sine brukere, da de har nær kontakt på daglig basis.

---

<sup>6</sup> Skivenes/Trygstad 2005

<sup>7</sup> Skivenes/Trygstad 2005 s.14

<sup>8</sup> Skivenes/Trygstad 2005 s.14

<sup>9</sup> Skivenes/Trygstad 2005 s.23

Denne følelsen er kanskje ikke i samme grad så fremtredene i andre bransjer. Eksempelvis hvor det er liten kontakt mellom arbeidstakeren og sluttbruker av et produkt eller tjeneste. Det skal likevel ikke sees bort fra at det i arbeidslivet generelt forekommer kritikkverdige forhold og varsling i en viss utbredelse. Hvis en utførte flere undersøkelser i ulike bransjer, ville en kanskje kunne svare bedre på dette spørsmålet. Det er likevel viktig å tenke over hvordan man definerer begrepene ”kritikkverdig” og ”varsling.” For en oppfølging av den norske undersøkelsen fra 2005 anbefales Skivenes/Trygstad 2006 og 2007.

## **2 Avgrensning av oppgaven og den videre fremstilling**

I denne oppgaven skal jeg ta for meg arbeidstakers varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten, og hvilke vilkår som må være oppfylt for at den skal ansees som forsvarlig i forhold til arbeidsmiljøloven (aml) av 17. juni 2005 nr 62, §2-4 annet ledd, ”*Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig.*” Hvilket innhold har forsvarlighetskriteriet? Hvordan skal varsling gjennomføres for å kunne være vernet av varslingsbestemmelsene i aml? Utgangspunktet i oppgaven vil starte ved den generelle ytringsfriheten i Norge, men jeg vil ikke gå i dybden på dette temaet. Arbeidstakers ytringsfrihet og deres lojalitetsplikt vil jeg heller ikke behandle i dybden. Hovedfokuset til oppgaven vil være aml §2-4 annet ledd, forsvarlighetskriteriet. Jeg vil ikke skille mellom arbeidstakere i privat og offentlig sektor, men i offentlig sektor vil det kunne gjelde egne særregler. Det kan hevdes at et skille mellom disse sektorene er i ferd med å utviskes.<sup>10</sup> Jeg vil heller ikke behandle gjengjeldelsesvernet ved en varsling, eller plikten til å legge forholdene til rette for en slik varsling, jf aml §2-5 og §3-6. Avslutningsvis vil det være en oppsummering og noen fremtidige tanker om temaet forsvarlig varsling.

Som vi skal se er utgangspunktet i Norge at vi har ytringsfrihet, men i et arbeidsforhold gjelder det særlige regler. Arbeidstakers ytringsfrihet angående kritikkverdige forhold i sin virksomhet (varsling), er en særlig form for ytringer som er spesielt vernet. En slik varsling er likevel begrenset av at den må være forsvarlig.

---

<sup>10</sup> Eggen 2004 s.9

Problemstillingen om arbeidstakers varsling er forsvarlig gjennomført eller ikke, oppstår først når arbeidstakeren blir i lagt sanksjoner som følge av sine ytringer. Sanksjoner kan variere fra advarsel til avskjed, alt etter alvorlighetsgraden av arbeidstakers ytringer. Første januar 2007 trådte det nye bestemmelser om varsling i aml i kraft, og er ansett som en kodifisering av gjeldende rett. Av sentrale forarbeider er det blant annet NOU 1999:27, Stortingsmelding nr 26 (2003-2004) og Odelstingsproposisjon nr 84 (2005-2006). Det foreligger ikke mye praksis av de nye bestemmelsene siden de nettopp er så nye, men det finnes lagmanns- og tingrettsavgjørelser. Bestemmelsene i den nye aml er ment som en lovfesting av det som allerede var utgangspunktet, så derfor vil det finnes mye relevant praksis fra alle instanser fra før bestemmelsene trådte i kraft. Slik som avgjørelser angående den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold. I tillegg er det også praksis fra Arbeidsretten og sivilombudsmannen. Temaet arbeidstakers varsling, eller ”whistle blowing” som det også blir kalt er som nevnt flere ganger forholdsvis nytt, men det er likevel skrevet noe teori om emnet. Jeg vil blant annet bruke en dansk artikkel av Ole Hasselbalch. I dette tilfelle vil det samme måtte gjelde for norske forhold.

### **3 Begrepsavklaring**

Den videre fremstilling krever en avklaring av visse begreper. For at aml sine regler om vern av arbeidstakere som varsler skal komme til anvendelse, må visse vilkår være oppfylt. Aml §1-2 angir at *”loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker,”* mens §2-4 nevner i første ledd *”kritikkverdige forhold i virksomheten”* og i annet ledd *”arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig.”* Det er derfor viktig med en definisjon av enkelte begreper for en nærmere avgrensning av varslingsbestemmelsens virkeområde. Dette fordi andre deler av aml omfatter flere en bare arbeidstaker, eksempelvis aml §13-2 som inkluderer blant annet oppdragstakere i lovens kapittel 13, ”vern mot diskriminering.” Kritikkverdige forhold og arbeidstakers fremgangsmåte vil bli behandlet senere i oppgaven.

### 3.1 Arbeidstakerforhold

For at de arbeidsrettslige reglene skal få anvendelse og dermed også reglene om forsvarlig varsling, må det foreligge et avtaleforhold mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Det må foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet, og følgende kriterier kan etter rettspraksis tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold.

- ✓ Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning
- ✓ Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- ✓ Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendig for arbeidets utførelse
- ✓ Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- ✓ Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn
- ✓ Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister
- ✓ Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver

Listen er ikke uttømmende med hensyn til hvilke momenter som kan være relevante. Dette er ikke absolutte holdepunkter, men en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold.<sup>11</sup>

Hovedregelen er da at en arbeidstaker må være ansatt hos arbeidsgiveren, noe som fremkommer forutsetningsvis av §1.8 annet ledd, *"arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste."* Er rettsforholdet derimot basert på annet grunnlag enn det avtalemessige, da vil de arbeidsrettslige reglene kun få anvendelse hvis det foreligger spesielle holdepunkter, eksempelvis lovbestemmelse, tariffavtale, partenes avtale eller annet.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s.73

<sup>12</sup> Jakhelln 2007 s.26

### 3.2 Virksomhet

Begrepet benyttes i en rekke bestemmelser i aml, og med forskjellige betydninger. Innholdet i begrepet må derfor avgjøres ut fra en tolkning av de enkelte bestemmelser som anvender uttrykket.<sup>13</sup> Som et grunnbegrep kan det defineres som at virksomhet betegner de driftsmessige aktiviteter som ledes av arbeidsgiver innen en organisatorisk ramme, og som kan være geografisk avgrenset i større eller mindre grad. En større arbeidsgiver kan således drive flere virksomheter.<sup>14</sup>

### 3.3 Arbeidstaker

En definisjon av arbeidstaker er viktig, da aml §2-4 annet ledd angir at den forsvarlige varslingen skal foretas av arbeidstakeren. Aml §1-8 første ledd definerer arbeidstaker som *"enhver som utfører arbeids i annens tjeneste."* I tillegg angir §1-6 en rekke tilleggspersoner som er å anse som arbeidstakere i forhold til lovens regler om helse, miljø og sikkerhet. Arbeidstakerbegrepet må særlig avgrenses mot de tilfelle hvor den som påtar seg et arbeid utfører dette for egen regning og risiko, eller mot eier av virksomheten, eller personer som er valgt inn i virksomheten. Det fremgår likevel ikke alltid klart hvordan forholdet mellom partene skal bedømmes. Dette må da avgjøres ved en konkret vurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet.<sup>15</sup> Dette er også lagt til grunn av Høyesterett som angir *"at man ved avgrensingen av arbeidstakerbegrepet etter omstendighetene må trekke inn en rekke momenter og foreta en helhetsvurdering."* Det skulle ikke kun legges vekt på arbeidstidsordningen, arbeidsplikten og graden av selvstendighet i arbeidet.<sup>16</sup> Som jeg kommer tilbake til senere vil varslingen likevel ikke alltid foretas av arbeidstakeren, selv om dette er lovens utgangspunkt, eksempelvis varsling fra ektefelle eller andre som står arbeidstakeren nær kan forekomme.

### 3.4 Arbeidsgiver

Arbeidsgiver legaldefineres i aml §1-8 som *"enhver som har ansatt en arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste."* Begrepet er funksjonelt, og det legges

---

<sup>13</sup> Jakhelln 2007 s.43

<sup>14</sup> Jakhelln 2007 s.24-25

<sup>15</sup> Jakhelln 2007 s.33

<sup>16</sup> RT.1990.903



blant annet vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner. Det åpnes for at arbeidsgiveransvar etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere, dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det. Eksempelvis at andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver, og utøvet arbeidsgiverfunksjoner.<sup>17</sup>

#### **4 Ytringsfrihet som utgangspunkt – Grunnlov og konvensjoner**

Frihet til å ytre hva man selv ønsker, sees på som et utslag av den alminnelige handlefriheten til mennesket. Som andre personer, har også arbeidstakere en slik alminnelig frihet.<sup>18</sup> Varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen er en del av arbeidstakerens ytringsfrihet, som igjen er en del av den generelle ytringsfriheten. Varsling sees på som en særlig type ytring i arbeidsforholdet. Som vi skal se er arbeidstaker vernet særskilt hvis varslingen kan ansees som forsvarlig. Det rettslige utgangspunkt i Norge for ansattes ytringsfrihet følger av Grunnloven (Grl) §100, samt Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) artikkel 10. Grunnloven er vår høyeste rettskilde, mens konvensjonene befinner seg statusmessig mellom grunnlov og lov.<sup>19</sup> Begge bestemmelser åpner for begrensninger i de ansattes ytringsfrihet<sup>20</sup>. FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19 omhandler også ytringsfrihet. Konvensjonene gjelder som norsk lov, og vil ha forrang ved motstrid med annen norsk lovgivning jf menneskerettsloven (mnskrl) av 21. mai 1999 nr. 30 §§2 og 3. I tillegg har Norge andre internasjonale forpliktelser gjennom FN-konvensjonen mot korrupsjon, Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon, Europarådets rekommandasjon om retningslinjer for offentlig ansatte og EU/EØS regler.

Grl §100 fikk sin nåværende ordlyd ved et enstemmig stortingsvedtak 30.september 2004, og dens første ledd angir at ”ytringsfrihet bør finde Sted.” Første ledd ansees som en prinsippbestemmelse, her slåes ytringsfrihetsprinsippet fast som en rettslig bindende norm. Ved en eventuell tvil om de øvrige ledds rekkevidde i

---

<sup>17</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s.76

<sup>18</sup> Eggen 2004 s.4

<sup>19</sup> Fliflet 2005 s.425

<sup>20</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.101

bestemmelsen, vil første ledd tjene som en tolkningsfaktor. Utover dette vil første ledd neppe ha noen selvstendig rettslig betydning.<sup>21</sup> Grl §100 annet og tredje ledd fastlegger grensene for ytringsfriheten, mens fjerde ledd inneholder et forbud mot sensur og annen forhåndskontroll.<sup>22</sup> Femte ledd er en grunnlovsfesting av offentlighetsprinsippet, kjent som borgernes informasjonskrav. Dette omfatter dokumentoffentlighet og møteoffentlighet.<sup>23</sup> I sjette ledd er det såkalte infrastrukturkravet grunnlovsfestet. Kravet betyr at staten aktivt skal medvirke til at individer og grupper får en faktisk ytringsmulighet.<sup>24</sup> Ytringsfriheten begrunnes normalt ved å henvise til tre prinsipper. Det er *sannhetsprinsippet*, *autonomiprinsippet* (individets frie meningsdannelse) og *demokratiprinsippet*.<sup>25</sup> Disse formål og hensyn har til dels samfunnsmessig betydning, og til dels betydning for det enkelte menneskets utfoldelse, og er en uttrykkelig del av bestemmelsen.<sup>26</sup>

## 5 Begrensninger i ytringsfriheten

### 5.1 Grl §100 annet og tredje ledd, EMK artikkel 10, SP artikkel 19 og annen lovgivning

Det må finnes noen grenser for hva det er mulig å ytre seg om, både for arbeidstakers varsling og ytringer fra resten av samfunnets borgere. Grl §100 sitt annet og tredje ledd setter alt en slik grense for ytringsfriheten. Bestemmelsene gir i utgangspunktet et vern mot inngrep fra staten og andre offentlig myndigheters side, men den gir også et vern mot inngrep fra private, som for eksempel private arbeidsgivere. Dette om enten inngrepene er grunnlagt på offentlig myndighet, eller privat autonomi.<sup>27</sup> Hvis det skal foretas begrensninger i ytringsfriheten må disse la seg *”forsvare holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelse i Sandhedssøgen, Demokrati og Individets frie Meningsdannelse.”* Det er kun da det kan bli snakk om et rettslig ansvar for ytringene.

---

<sup>21</sup> Fliflet 2005 s.429

<sup>22</sup> Innst.S. nr 270 (2003-2004) s.44-55

<sup>23</sup> Innst.S. nr 270 (2003-2004) s.55-61

<sup>24</sup> Innst.S. nr 270 (2003-2004) s.61

<sup>25</sup> NOU 1999:27 s.19

<sup>26</sup> Andenæs/Fliflet 2006 s.384

<sup>27</sup> Fliflet 2005 s.430

Dette fremkommer uttrykkelig i annet ledd. Et slikt rettslig ansvar må ha en lovhjemmel, men det er ikke noe krav om at hjemmelen må være klar.<sup>28</sup> Veiledning om hva som ligger i avveiningsnormen etter Grl §100 annet og tredje ledd finnes blant annet i retningslinjer trukket opp av Justisdepartementet i St.meld. nr 26 (2003-2004) side 110. Der anbefaler departementet hvilke momenter det skal legges vekt på ved en vurdering av hvilke lojalitetskrav som kan aksepteres uten å krenke Grl §100. Det fremkommer også uttrykkelig i tredje ledd at det bare kan settes klart definerte grenser for ytringsfriheten i lovs tilfelle, og kun hvis det foreligger særlig tungtveiende hensyn, og disse hensyn gjør det forsvarlig holdt opp mot begrunnelsene for ytringsfriheten. Hensikten bak denne formuleringen er å uttrykke at visse begrensninger i ytringsfriheten må tåles, også når det gjelder politiske ytringer. Samtidig er bestemmelsen ment for å styrke vernet for de ansattes ytringsfrihet<sup>29</sup>

Regjeringen oppnevnte ved kongelig resolusjon 23. august 1996 en kommisjon som skulle foreta en grunnleggende gjennomtenkning av ytringsfrihetens stilling i vårt samfunn. Et kjernepunkt for arbeidet skulle være en revisjon av ytringsfrihetens grunnlovsværn.<sup>30</sup> Kommisjonen fikk navnet Ytringsfrihetskommisjonen. De anbefalte at det ikke var hensiktsmessig med særlige regler om ansattes ytringsfrihet i selve grunnlovsbestemmelsen.<sup>31</sup> Grl §100 innebærer likevel at arbeidsgivere må tåle et visst nivå av offentlig kritikk fra egne ansatte, og samtidig er det et krav om at arbeidsgivere må lære seg toleranse for uenighet og kritikk.<sup>32</sup> Justis- og politidepartement var enige i dette.

Vedrørende EMK artikkel 10, følger det av praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) at begrensninger i ansattes ytringsfrihet er akseptert i forhold til artikkel 10. Hvor omfattende begrensninger vil bero på om de er nødvendige i et demokratisk samfunn.<sup>33</sup> Det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle ut fra et proporsjonalitetsprinsipp av reaksjon og ytring. Den europeiske menneskerettighetsdomstolen har i flere tilfeller akseptert at statlige ansatte må utvise diskresjon i sine ytringer om sin arbeidsgiver, deres ytringsfrihet er blitt begrenset. I

---

<sup>28</sup> Fliflet 2005 s.431

<sup>29</sup> Fliflet 2005 s.432

<sup>30</sup> NOU 1999:27 s.2

<sup>31</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.107

<sup>32</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.109

<sup>33</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.101

proporsjonalitetsvurderingen må det blant annet legges vekt på at reaksjonen fra arbeidsgiver må stå i forhold til ytringen, arbeidstakerens motiv for ytringen, om det var noe substans i grunnlaget for kritikken, og det må foreligge en allmenninteresse for opplysningene. Kritiske ytringer gitt til en begrenset krets er det høyere toleranse for, selv om de er sterke i formen.<sup>34</sup>

Guja v Moldova var den første saken dom behandlet varsling (whistle-blowing) spesifikt i EMD.<sup>35</sup> Lederen av pressekontoret hos påtalemyndigheten i Moldova kom over et brev hvor en sentral politiker presset på for å få en sak mot enkelte politifolk henlagt. Guja ga kopier av dette brevet til pressen. Han argumenterte med at han hadde gjort det i god tro, brevet var ikke konfidensielt og at hans opptreden var i tråd med presidentens antikorruptjonskampanje. Guja ble avskjediget og hans forsøk på gjeninnsettelse mislyktes. Han klaget saken inn som et brudd på EMK artikkel 10, og EMDs storkammer gav han enstemmig medhold. De la vekt på at slike kritikkverdige forhold er det kun få ansatte som kan oppdage, og at det er i allmennhetens interesse at det blir avslørt. I Guja-saken avvek EMD fra sin avgjørelse i Stollsaken fra året før. I dissens avgjorde EMD i den saken at det ikke forelå brudd på EMK art 10. Hensynet til allmennheten måtte vike for behovet for konfidensialitet innenfor diplomatiet, da disse opprettholder fungerende internasjonale relasjoner. En journalist hadde publisert et konfidensielt dokument som hadde blitt sendt fra en sveitsisk ambassadør til USA. Det ble også lagt vekt på at journalisten fikk en forholdsmessig liten reaksjon i form av en bot på 800 sveitser francs. Et vern etter artikkel 10 gjelder ikke bare direkte inngrep i ytringsfriheten fra f.eks. staten som arbeidsgiver. Det er sikker EMD-praksis at statene er forpliktet til å sikre at private arbeidsgivere ikke griper inn ansattes ytringsfrihet i strid med artikkel 10, jf EMK artikkel 1.<sup>36</sup> SP artikkel 19 har i hovedsak samme innhold som EMK artikkel 10, og de samme begrensninger, men går litt lenger ved å følge opp med ytterligere innskrenkninger i artikkel 20.<sup>37</sup>

Begrensninger i ytringsfriheten kan også følge av annen lovgivning. Ved tiltredelse av forskjellige stillinger i samfunnet, kan det medfølge en lovbestemt taushetsplikt vedrørende visse forhold i arbeidet. Et eksempel er taushetsplikt som

---

<sup>34</sup> Jacobs/White/Ovey 2010 s.442

<sup>35</sup> Guja v Moldova (App. 14277/04)

<sup>36</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.101

<sup>37</sup> Høstmølingen 2003 s.253

følger av helsepersonelloven (hlspl) av 2. juli 1999 nr. 64. Normalt betraktes det som illojalt hvis arbeidstakerens ytringer er et brudd på en lovfestet taushetsplikt eller lignende. Slike regler regulerer som oftest forholdet overfor pasienter, klienter, kunder, publikum og så videre. Et brudd på reglene vil etter omstendighetene også innebære en tjenesteforsømmelse i forhold til arbeidsgiver.<sup>38</sup> Domstolene har vært restriktive med å tolke lovfestede taushetspliktbestemmelser innskrenkende ut fra hensynet til ytringsfriheten. Høyesterett dømte en tidligere offiser til 75 dagers betinget fengsel for å ha gitt utenforstående opplysninger om tjenesteoppdrag i etterretningsøyemed, opplysninger som var undergitt taushetsplikt. Høyesterett mente det var urettmessig med en offentliggjøring, selv om det var over 25 år siden oppdraget ble utført.<sup>39</sup> Dr. juris Kyrre Eggen mener at det kan argumenteres for at et tilsvarende brudd på taushetsplikten i dag ville ansees som beskyttet av ytringsfriheten.<sup>40</sup> Begrensninger i ytringsfriheten vil også måtte tåles ved for eksempel ytringer som kan ærekrenke andre personer, jf straffeloven kapittel 23.

Arbeidstaker vil i visse situasjoner kunne ha en ytringsplikt jf blant annet aml §2-3 som omfatter farer på arbeidsplassen. I andre tilfeller kan arbeidstaker som vi alt har sett, ha en lovfestet taushetsplikt. Mellom disse to ytterpunkter har den ansatte en betydelig frihet. De spesielle skranker for utøvelsen av denne friheten oppstilles av hensyn til arbeidsgivers interesse.<sup>41</sup> Grensene for ytringsfriheten avhenger her av en konkret avveining mellom hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers interesser. Hensynet til ytringsfriheten skal i utgangspunktet veie tyngst, og det skal svært mye til for at en ytring ikke skal være tillatt. Det må være vesentlig interesseovervekt i favør av arbeidsgivers interesse for å gjøre inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet. Et minstekrav for å begrense ytringsfriheten er at ytringen skader eller kan skade arbeidsgivers saklige eller tungtveiende interesser. Skaden eller skadepotensialet må i tillegg være av et visst omfang eller alvorlighetsgrad.<sup>42</sup> Saklige interesser kan være forhold som omfattes av lovbestemt taushetsplikt eller interesser knyttet til rikets sikkerhet. Ikke enhver ytring kan derfor ansees som illojal. Arbeidsgiver vil ikke ha noe grunnlag for å reagere, selv om ytringen er mislikt.

---

<sup>38</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.18

<sup>39</sup> RT.1979.100

<sup>40</sup> Eggen 2001 s.4

<sup>41</sup> Eggen 2001 s.4

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.36-37

Andre rettslige begrensninger i ytringsfriheten for arbeidstakere i tillegg til Grl §100, EMK artikkel 10 og annen lovgivning, kan sies å springe ut av selve ansettelsesforholdet. Det kan tenkes tre grunnlag som kan innskrenke arbeidstakers ytringsfrihet.<sup>43</sup> Det er plikten til å oppfylle arbeidsavtalen, arbeidsgivers generelle styringsrett og den ulovfestede lojalitetsplikten. Disse grunnlagene kan begrense arbeidstakers kritiske ytringer til arbeidsgiver og virksomheten. Han/hun sin varslingsadgang snevres inn.

## 5.2 Arbeidsavtalen

Ved ansettelsesforholdets tiltredelse har arbeidstaker påtatt seg en plikt til å oppfylle sin arbeidsavtale med arbeidsgiver. Denne plikten kan tenkes å innskrenke arbeidstakers ytringsfrihet. For de fleste ansatte vil dette ikke være tilfelle, men dommere forplikter seg for eksempel til ikke å uttale seg om en sak på forhånd slik at de blir innhabile.<sup>44</sup> Det kan kanskje tenkes at ved en kompensasjon så kan ytringsfriheten delvis oppgis. For de fleste forekommer det nok likevel ingen kompensasjon utover den normale lønn ved inngåelse av en taushetsplikt, eksempelvis for advokater.

## 5.3 Arbeidsgiversstyringsrett

Arbeidsgiver kan også begrense de ansattes ytringsfrihet ved sin generelle styringsrett, og på en slik måte hindre varslings av kritikkverdige forhold. Denne styringsretten har likevel sine begrensninger.

I den arbeidsrettslige teori er styringsretten definert ”*som retten til å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere.*”<sup>45</sup> Dette la også Høyesterett til grunn i Nøkk-dommen, at arbeidsgiver har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men at det må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Det må foretas en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen, hvor det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelsen, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle

---

<sup>43</sup> Eggen 2001 s.4

<sup>44</sup> Eggen 2004 s.4

<sup>45</sup> Andersen 1967 s.149

arbeidsforhold og hva som er rimelig sett i lys av samfunnsutviklingen. Høyesterett kom under tvil til at maskinister på brannbåten B/S Nøkk kunne integreres i kommunens hovedbrannstyrke, selv om dette medførte ikke-ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver. Hovedoppgaven ville fremdeles bestå i å være maskinist på B/S Nøkk, og at denne spesialbåten allerede inngikk i kommunenes brannberedskap. Mannskapetets tidligere oppgaver hadde heller ikke tidligere vært kun begrenset til oppgaver som knyttet seg til driften av båten.<sup>46</sup> Høyesterett uttalte i Kårstø-dommen at styringsretten må imidlertid begrenses av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen. Grunnlaget for avgjørelsen må være forsvarlig, den kan ikke være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Statoil hadde i kraft av sin styringsrett gjort endringer i fremmøtestedet for ansatte ved Kårstø anlegget, dette med konsekvenser for arbeidstiden. Endringene ble ansett å ha blitt gjennomført etter en forsvarlig prosess, og var saklig motivert i en vedtatt organisasjonsendring.<sup>47</sup> En ledelses beslutninger kan få inngripende følger for en arbeidstaker, og må derfor være basert på et ordentlig og aktverdig grunnlag, beslutningene må ikke være vilkårlige, impulsive og hevnaktige.<sup>48</sup> Den saklige begrensningen vil gjelde det som er nødvendig for arbeidstakers oppfyllelse av arbeidsforpliktelsen. Styringsretten kan derfor neppe gi noen saklig kompetanse i seg selv til å begrense den ansattes egne ytringer utover det som er nødvendig for plikten til å oppfylle arbeidsforpliktelsen.<sup>49</sup> Med andre ord, så må det foretas en proporsjonalitetsvurdering, med vesentlige interesseovervekt i favør av arbeidsgivers interesser for å begrense arbeidstakernes ytringsfrihet. Et viktig moment er at det er innskrenkningene i ytringsfriheten som må begrunnes, og ikke retten til å ytre seg.<sup>50</sup>

Styringsretten kan likevel regulere eller begrense arbeidstakers frihet til å ytre seg på vegne av arbeidsgiveren. Den kan også brukes til reelt å begrense arbeidstakers ytringsfrihet gjennom for eksempel taushetsplikt. Denne type instruks trenger ikke lovhjemmel så lenge den er saklig begrunnet og ikke strider mot annen lovbestemmelse.<sup>51</sup> Styringsretten kan i tillegg til arbeidsavtalen være underlagt mange

---

<sup>46</sup> RT.2000.1602

<sup>47</sup> RT.2001.418

<sup>48</sup> Jakhelln 2007 s.23

<sup>49</sup> Eggen 2001 s.4

<sup>50</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

<sup>51</sup> Eggen 2004 s.4-5

og vidtgående begrensninger som følge av lovgivning eller tariffavtaler. Utviklingen går i retning av ytterligere begrensninger.<sup>52</sup> Det er mulig for arbeidsgiver i form av sin styringsrett å utarbeide retningslinjer eller rutiner for hvordan selve varsling skal foregå. Slike retningslinjer eller rutiner, vil jeg komme tilbake til nedenfor.

#### 5.4 Lojalitetsplikten i arbeidsforhold

Et tredje rettslig grunnlag som kan begrense den ansattes yringsfrihet er den ulovfestede lojalitets- og troskapsplikten. Arbeidsgiver gis ikke noen generell kompetanse til å regulere ansattes yringer gjennom denne lojalitetsplikten. Det er kun de yringer som illojalt skader arbeidsgivers interesser som rammes av lojalitetsplikten. Dette vil føre til en begrensning av yringsfriheten til arbeidstaker, og dermed også adgangen til å varsle. Som nevnt overfor, vil momentene i en slik illojalitetsvurdering også ha en betydning for forsvarlighetsvurderingen i aml §2-4 annet ledd. En rekke variabler og hensyn inngår i den rettslige standarden ”*lojalitetsplikt*,” og en grensedragning vil i stor grad bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Utgangspunktet, og et minstekrav for at illojalitet skal foreligge, vil være at yringene fra arbeidstaker må skape unødvendig skader for arbeidsgiveren jf overfor.<sup>53</sup> Dette vil som oftest komme på spissen når arbeidstaker ytrer seg utad. Interne uttalelser er både tillatt og ønskelig hvis det er motforestillinger i virksomheten og forslag til endringer. Derimot vil det kunne oppstå problemer i forhold til lojalitetsplikten hvis uttalelsene er ment som en sabotasje av beslutninger som er truffet, eller det er interne krangler i virksomheten.<sup>54</sup> Dr. juris Kyrre Eggen er enig med Kristen Andersen i at det er tilstrekkelig med risiko for skade på arbeidsgivers interesser for at illojalitet kan foreligge. Gulating lagmannsrett har derimot antydnet at skade må påvises. En kokk om bord i et supplyfartøy hadde skrevet et leserinnlegg med kritikk av hvordan rederiet disponerte fartøyene sine blant annet i julehelgen. Han ble oppsagt med begrunnelse om at handlingen var et tillitsbrudd egnet til å skade rederiets forretningsforbindelser som

---

<sup>52</sup> Jakhelln 2007 s.23

<sup>53</sup> NOU 1999:27 s.171

<sup>54</sup> Eggen 2001 s.8-9



chartret båter av dem. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen ikke var saklig. De mente at det ikke var godtgjort at leserinnleggets innhold var egnet til å skade rederiet.<sup>55</sup>

Som nevnt tidligere er det flere hensyn og momenter som gjør seg gjeldende ved den konkrete vurderingen om en ytring er illojal eller ikke.<sup>56</sup> Blant annet ytringens innhold og form, identifikasjonsfaren mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, arbeidstakerens funksjon, tidspunkt, mottakerkrets og formålet for ytringen og manglende bruk av interne kanaler før arbeidstaker ytrer seg offentlig. Jeg vil komme tilbake til dette ved behandlingen av forsvarlighetskriteriet jf aml §2-4 annet ledd.

Det er ikke entydig hva som menes med lojalitet. Som ved alle andre kontraktsforhold, er parter i et arbeidsforhold forpliktet til å forholde seg lojal overfor interessene til den andre part. Det foreligger tillit mellom partene i et slikt arbeidsforhold, og det følger av dette at arbeidstaker har en generell forpliktelse til lojalt å fremme interessene til sin arbeidsgiver, dette omtales ofte som lojalitetsplikten eller troskapsplikten.<sup>57</sup> I det enkelte tilfelle vil plikten til å opptre lojalt, være i forhold til virksomheten, som igjen innebærer en viss plikt til lojalitet også overfor andre ansatte. I offentlig sektor vil lojaliteten være til etaten de arbeider for, og det må også antas at det foreligger en plikt overfor allmennheten. I privat sektor vil det være virksomhetens eiere (aksjonærer), men kan også omfatte andre virksomheter i nær tilknytning, eksempelvis i samme konsern.<sup>58</sup> En nærmere avklaring av, eller en definisjon av begrepet illojalitet, ble foreslått lovfestet av Ytringsfrihetskommisjonen.<sup>59</sup> Dette ble igjen vurdert av Justis- og politidepartementet. De mente det ville være usikkert hvor langt lovgivning om ansattes ytringsfrihet kunne fjerne usikkerheten som knyttet seg til avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Formuleringen av bestemmelsen ville måtte bli svært generell.<sup>60</sup> Arbeidstakers generelle lojalitetsplikt antas å oppstå allerede ved arbeidsavtalens tiltredelse, også kanskje til dels før dette tidspunktet. Eksempelvis vil det å uttale seg offentlig, sterkt kritisk og på sviktende grunnlag om arbeidsgiver allerede før tiltredelsen av arbeidsforholdet kunne være illojalt.<sup>61</sup> Høyesterett har også lagt til grunn at det foreligger en slik alminnelige ulovfestet

---

<sup>55</sup> LG-2001-591

<sup>56</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.103-105

<sup>57</sup> Jakhelln 2007 s.302-303

<sup>58</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.16

<sup>59</sup> NOU 1999:27 s.176

<sup>60</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.111

<sup>61</sup> Jakhelln 2007 s.226

lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold. Det ble uttalt at dette også er lagt til grunn i den arbeidsrettslige teori. Heller ingen av partene i saken bestred at en slik plikt forelå.<sup>62</sup> Det ble i denne saken ansett som illojalt av en virksomhets adm.dir og systemsjef å si opp sine stillinger og delta i stiftelse av et konkurrerende selskap.

Dr. juris Kyrre Eggen reiser spørsmål om det er grunn til å skille mellom offentlige og private arbeidstakers lojalitetsplikt. Offentlige arbeidstakere hevdes å ha en større lojalitet, ikke kun til virksomheten men til samfunnet også. Konsekvensen av dette vil bli at offentlige arbeidstakere lettere enn de private bør kunne ytre seg kritisk til sin virksomhet uten og ansees som illojal. På den andre siden er det allment akseptert at de private virksomheter også har et samfunnsansvar for å drive legitimt og etter grunnleggende etiske retningslinjer. Forskjellene utviskes også ved den stadige kommersialiseringen av offentlige tjenester og offentlige eide virksomheter. Det er neppe holdepunkter for at de private arbeidstakerne skal ha mindre ytringsfrihet enn sine kollegaer i det offentlige. Hensynet til forvaltningens politiske uavhengighet kan i motsatt tilfelle tilsi at offentlige arbeidstakere bør ha større begrensninger i sin ytringsfrihet. Dette kanskje på grunn av at det er en større fare for identifikasjon mellom arbeidstaker og virksomhet i det offentlige enn i det private. Utover denne modifikasjon tror ikke Eggen det er grunn til å trekke noe generelt skille mellom de offentlige arbeidstakerne og de private.<sup>63</sup> Sivilombudsmannen behandlet i Qvigstad-saken en klage fra den tidligere justisråden ved den norske ambassaden i Washington. Qvigstad hadde blitt nektet å publisere en artikkel om amerikanske myndigheters beslutning om å opprette militære straffetribunaler til bruk ved straffeforfølging av internasjonale terrorister etter terroranslagene 11. september 2001 da han fortsatt var justisråd ved ambassaden. Qvigstad anførte at instruksene om å avstå fra offentlig debatt om dette temaet hadde medført urettmessige begrensninger i hans ytringsfrihet. Instruksene var bygget på skjønn, og sivilombudsmannen kom til at den ikke kunne sees på som ugyldig eller klart urimelig. Det ble antatt at en indirekte identifikasjon kunne forekomme, og artikkelen kunne bli gjenstand for stor interesse og oppmerksomhet. Det ble lagt vekt på at det var spesielle tider og omstendigheter etter 11. september 2001, og begrensningen i adgangen til å publisere artikkelen var av tidsbegrenset karakter. På

---

<sup>62</sup> RT.1990.607

<sup>63</sup> Eggen 2004 s.9

tidspunktet for instruksen var det klart at han stod fritt til å publisere artikkelen når han skulle fratre sin stilling ca en måned senere.<sup>64</sup>

Det er kun ytringer som illojalt skader arbeidsgivers interesser som kan ansees og rammes av en lojalitetsplikt. Dr. juris Kyrre Eggen reiser i sin artikkel, *Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?* spørsmålet om grove utilbørlige ytringer kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, uten hensyn til om arbeidsgivers interesser tar skade. Altså om det er et fjerde rettslig grunnlag for en skranke for ytringsfriheten. Hans konklusjon er at en regel om en slik generell tilbørighetsstandard ikke er forsvarlig. Hvis arbeidstaker ikke har skadet arbeidsgivers interesser, og heller ikke handlet straffbart, vil for eksempel avskjed være en form for privat rettshåndhevelse som ikke bør tillates. Hvorvidt det er grunnlag for å straffe ytringer som ligger på kanten av hva som er lovlig, bør etter Eggens syn være opp til påtalemyndigheten og domstolene å avgjøre.<sup>65</sup> Hvis arbeidstakers varsling ikke skader arbeidsgivers interesser, men kritikken er såpass krass, eller formen og tonen i ytringene er meget harde, bør de da likevel kunne straffes? Eggen mener at selv om uttalelsene kan oppfattes som grovt utilbørlige, så bør ikke arbeidsgiver kunne reagere. Som jeg skal behandle nedenfor, så er det kun ved en slik skade eller risiko for skade at fremgangsmåten vedrørende en varslingssituasjon må være forsvarlig.

## 5.5 Andre begrensninger enn de rettslige grunnlag

For å begrense en arbeidstakers ytringsfrihet finnes det i tillegg også andre redskaper utover de rettslige grunnlag. For å "lukke munnen" på en ansatt som ønsker å ytre seg, kan arbeidsgiver i form av sin styringsrett bruke et utvalg av virkemidler. Arbeidsgiver kan la arbeidstaker bli forbigått ved lønnstillegg, forfremmelser, tildeling av attraktive funksjoner og poster, og andre øvrige midler arbeidsgiver råder over.<sup>66</sup> I tillegg til arbeidsgivers muligheter til å begrense ytringer, vil det for arbeidstaker i mange tilfelle foreligge sosiale begrunnelser for at han/hun ikke velger å bruke sin ytringsfrihet. Arbeidstakeren kan bli stigmatisert som en sladrebank eller som en

---

<sup>64</sup> SOMB-2002-1

<sup>65</sup> Eggen 2004 s.5-6

<sup>66</sup> Hasselbalch 2005 s.203

brysom person av de andre kollegaene. Dette kan føre til at man kvier seg for å si fra. Den sosiale kontrollen kan være vel så sterk som arbeidsgivers muligheter.

Det grunnleggende utgangspunkt i Norge er at det er stor ytringsfrihet. Både generelt for samfunnets borgere, og for arbeidstakere, det er en grunnlovsfestet menneskerettighet. Likevel forekommer det begrensninger i denne ytringsfriheten, både gjennom lov, avtale og sosiale virkemidler. I vårt samfunn legger vi stor vekt på kontradiksjon før beslutninger fattes og som en løpende samfunnsbyggende prosess. Alle har rett til å si sin mening i et demokrati, og sannhetsargumentet tilsier at resultatet kan bli bedre. I dette perspektivet kan det å forholde seg taus være mer illojalt enn å melde motstand, alternative oppfatninger og opplysninger. For stor ytringsfrihet vil på den annen side kunne bli ressurskrevende. Beslutningsprosesser kan bli forlenget, og ledelsen må bruke tid på å svare på offentlig kritikk fra egne arbeidstakere. En avdekking av indre uroligheter i en virksomhet kan også oppfattes som en svakhet. Derimot hvis allmennheten regner med at klimaet i en virksomhet er slik at de ansatte ville sagt fra utad om noe var galt, kan allmennheten ta taushet som et godt tegn. Det vil kanskje samtidig være naivt ikke å tro at motsetninger er svært vanlig, men likevel håndterbart, i de fleste organisasjoner.<sup>67</sup>

I den videre fremstillingen skal jeg ta for meg tilblivelsen av aml sitt særlige vern av arbeidstakers kritiske ytringer i virksomheten. Videre vil jeg ta for meg hvilke vilkår som må være oppfylt for at disse kritiske ytringene vil omfattes av dette vernet.

## **6 Varslingsbestemmelsens fødsel – aml §2-4**

Den tidligere arbeidsmiljøloven av 1977 hadde ingen bestemmelser om retten til å varsle, eller noe om ytringsfriheten til arbeidstakere i sin alminnelighet. Ytringsfrihetskommisjonen uttalte i sitt arbeid med en ny §100 i Grunnloven, at et lovgivningsalternativ til den nye bestemmelsen klart burde omfatte en nærmere avklaring eller definisjon av begrepet illojalitet, og at fenomenet varsling burde lovreguleres. Departementet var under sin behandling den nye Grl §100 negativ til en slik avklaring eller definisjon av illojalitet jf behandlingen overfor. De var derimot

---

<sup>67</sup>

St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.108-109

positiv til å lovfeste ”whistle blowing”, da dette emnet var mer avgrenset og enklere å lovregulere.<sup>68</sup> Stortinget uttalte under behandling av den nye Grl §100 at det burde vurderes å lovfeste grensene for ytringsfriheten som følger av lojalitetsplikten. Kontroll- og konstitusjonskomiteen mente at rettstilstanden knyttet til arbeidstakers ytringsfrihet ikke var klar nok, og ba departementet vurdere eventuelle lovgivningsinitiativ i oppfølging av Arbeidslivslovutvalgets innstilling.<sup>69</sup>

I 2005 så en den nye arbeidsmiljøloven dagens lys. Utgangspunktet for den nye loven var Arbeidslivslovutvalgets innstilling, NOU 2004:5, ”*Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst,*” av 20. februar 2004. Bakgrunnen for NOUen var at arbeidslivet og næringslivet hadde vært preget av store endringer. Ny teknologi, demografisk utvikling, utdanningsnivå, og internasjonale forhold hadde blant annet ført til at færre arbeidet i de tradisjonelle industriyrkene, mens det hadde vært en stor vekst i antallet som arbeidet med tjenesteyting, spesielt innenfor omsorgsykker.<sup>70</sup>

Arbeidslivslovutvalget foreslo enstemmig i NOU 2004:5 en bestemmelse om vern av varslere. Forslaget skulle lovfeste et vern mot gjengjeldelser for arbeidstakere som på en lojal måte hadde varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten. Forslaget var ment å være en kodifisering av gjeldende rett.<sup>71</sup> 25. februar 2005 la Bondevik II regjeringen frem sitt forslag i en odelstingsproposisjon, om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven).<sup>72</sup> Den ble vedtatt av Stortinget 17.juni 2005. Allerede 10. november 2005 la regjeringen Stoltenberg II frem forslag om viktige endringer i den nye arbeidsmiljøloven.<sup>73</sup> Stortinget vedtok disse endringene, og den nye loven trådte i kraft med endringene 1. januar 2006.

De nye bestemmelsene om varsling i loven var altså en oppfølging av den nye Grl §100, men deres ikrafttredelse ble utsatt. Vedtakelsen av varslingsreglene hadde blitt til under den forutsetningen av at en utredning ble gjennomført, og at ytterligere forslag skulle fremmes for Stortinget i løpet av våren 2006.<sup>74</sup> Det var en klar forventning om at regjeringen skulle fremme forslag til nye bestemmelser som da skulle ytterligere styrke arbeidstakernes ytringsfrihet. Det ble nedsatt en gruppe i arbeids- og

---

<sup>68</sup> St.meld. nr. 26 (2003-2004) s.112

<sup>69</sup> Innst.S nr. 270 (2003-2004) s.39

<sup>70</sup> NOU 2004:5 s.17-18

<sup>71</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.9

<sup>72</sup> Ot.prp. nr. 49 (2005-2005)

<sup>73</sup> Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)

<sup>74</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s.134

sosialdepartementet for en nærmere utredning av spørsmålet. I 2005 leverte gruppen en arbeidsgrupperapport om arbeidstakers ytringsfrihet kalt *"Ansattes ytringsfrihet."* I utredningen ble det gjort nærmere rede for gjeldende regler i Grl §100, lovregler og rettspraksis om arbeidstakers ytringsfrihet (inkludert varsling). I utredningen ble det også vurdert om ansattes ytringsfrihet burde lovreguleres ytterligere.<sup>75</sup> Det ble til slutt fremmet forslag til nye regler om arbeidstakers ytringsfrihet, disse inkluderte både faglige og politiske ytringer som varsling.<sup>76</sup> Rapporten ble sendt ut på høring, og regjeringen fremmet til slutt Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) med forslag til nye regler om varsling i arbeidsmiljøloven av 2005. Reglene ble vedtatt i lov av 1. desember 2006, og de trådte i kraft 1. januar 2007. De nye bestemmelsene erstattet i sin helhet arbeidsmiljølovens §2-4 fra 2005. Som tidligere nevnt, trådte denne aldri i kraft.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ved Arbeidstilsynet, gav ut i 2007 en generell veileder for varsling kalt *"Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen."* Denne behandler ikke de særskilte spørsmål knyttet til den statlige forvaltningens egenart, som blant annet forholdet til forvaltnings- og offentlighetsloven. Fornyings- og administrasjonsdepartementet offentliggjorde kort tid samme år *"Retningslinjer for utarbeidelse av lokale varslingsrutiner i staten."* Denne er ment som et supplement til Arbeidstilsynets veileder for varsling, og behandler de særskilte problemstillinger knyttet til statsforvaltningens særpreg. Begge veiledningene gir arbeidstaker en innføring i hva som ligger i forsvarlighetsvurderingen etter aml §2-4 annet ledd.

Hensikten med å gi en generell bestemmelse om arbeidstakers ytringsfrihet ble uttalt til å være å gi klare signaler om at ansattes ytringsfrihet er svært vid og at arbeidstakers deltakelse i politisk og faglig debatt i utgangspunktet er lovlig og ønskelig. Det var også et formål å gi partene større klarhet og forutberegnlighet enn det som var på daværende tidspunkt når det gjaldt ytringsfrihetens grenser.<sup>77</sup> Departementet mente også at det var varsling som var det viktigste å regulere i loven. Det var der det var størst behov for avklaring av retten og vernet av arbeidstakerne. Forholdene måtte legges til rette for at arbeidstakeren skulle melde fra om kritikkverdige forhold i

---

<sup>75</sup> Arbeids- og sosialdepartementets arbeidsgrupperapport 2005 s.3

<sup>76</sup> ASDs arbeidsgrupperapport 2005 s.145 og Ot.prp. nr 84 s.36

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.36

virksomheten, slik at disse kunne opphøre og eventuelt bli avdekket for allmennheten. Dette gjaldt i sær i forhold til korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet.<sup>78</sup>

## 7 Den forsvarlige varslingen

### Arbeidsmiljøloven § 2-4 - Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

- 1) *"Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten."*
- 2) *"Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter."*
- 3) *"Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen."*

#### 7.1 Varsling

Varsling er en del av det mer generelle spørsmålet om ansattes ytringsfrihet. Denne ytringsfriheten gjelder alle ytringer som arbeidstaker fremmer på egne vegne og som berører virksomheten der arbeidstakeren arbeider. En form for ytringer kan være deltakelse i politisk eller faglig debatt innenfor eget eller virksomhetens fagfelt. Varsling er en annen og særlig type ytringer om virksomhetsrelaterte forhold<sup>79</sup> Politiske eller faglige ytringer som ikke vil bli regnet som varsling etter §2-4, vil uansett ha vern etter Grl §100, men med den ulovfestede lojalitetsplikten som en begrensning.<sup>80</sup>

Det må sonderes mellom det å varsle, og det å melde fra. Det å skille en melding fra varsling er komplisert, ikke minst av den grunn at respondentene gjerne har kontaktet flere personer og instanser. Skivenes/Trygstad sin undersøkelse setter et skille ved det å melde et kritikkverdig forhold til en kollega eller til en leder, og det å melde noe til tillitsvalgt.<sup>81</sup> Dette vil selvfølgelig ha påvirket deres resultat i undersøkelsen. En

---

<sup>78</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

<sup>79</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.7

<sup>80</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

<sup>81</sup> Skivenes/Trygstad 2005 s.30

tredjedel av de som opplevde kritikkverdige forhold i virksomheten ble der ansett og ha varslet. Det vil nok tenkes at det å bemerke et kritikkverdige forhold til en kollega eller en leder ikke er å anse som varsling, men kanskje bære mer preg av å dele en observasjon. Hvis en arbeidstaker ikke er å kategorisere som en varsler, vil heller ikke aml sine bestemmelser om varsling komme til anvendelse. Arbeidstaker vil ikke være vernet, og arbeidsgiver kan ilegge sanksjoner. Retningslinjene for utarbeidelse av lokale varslingsrutiner i staten setter ikke krav til innholdet i et varsel, men anbefaler at jo mer utfyllende et varsel er, jo lettere og raskere kan arbeidsgiver reagere.<sup>82</sup>

Agder lagmannsrett har også lagt til grunn at arbeidsgivers kunnskap om hele eller deler av de kritikkverdige forholdene som det varsles om, ikke hindrer at personen som varslet blir kategorisert som en varsler. I så fall ville det medføre en effektiv innskrenkning av varslervernet i strid med hensynene bak aml §2-4. En kvinnelig miljøarbeider hadde varslet om kritikkverdige handlinger fra leder på en av sine arbeidsplasser. Kommunen utestengte henne totalt fra arbeidsoppdrag i andre deler av kommunen, og påstod at hun ikke var å anse som en varsler jf aml §2-4. Argumentet var at kommunen allerede var klar over de kritikkverdige forholdene før arbeidstaker opptrådte som talerør for de ansattes misnøye.<sup>83</sup> Arbeidstakers oppfatning om sin status som varsler tillegges heller ikke betydning. Hvis han/hun tar opp et kritikkverdige forhold utover kun å melde fra, og dette med en forsvarlig fremgangsmåte, så vil arbeidstaker være vernet av aml sine bestemmelser om varsling.

For at det skal kunne være tale om varsling, så må opplysningene i tillegg ikke være allment tilgjengelige, men det må være opplysninger arbeidstaker har fått i kraft av ansettelsesforholdet. Det vil i utgangspunktet heller ikke regnes som varsling at arbeidstaker søker råd og bistand fra kolleger, tillitsvalgt, advokat eller andre i fortrolighet, med den forutsetning at opplysningene ikke skal bringes videre.<sup>84</sup> Det kan likevel i visse tilfelle påvirke en forsvarlighetsvurdering ved selve varslingen. Dette vil jeg komme tilbake til nedenfor. Det må også sonderes mellom det å varsle internt, og det å varsle eksternt. Dette vil jeg også behandle nedenfor.

Det finnes i tillegg regler i lov, reglementer, instruks osv. om en varslingsplikt ved uregelmessigheter og andre kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Har

---

<sup>82</sup> Retningslinjer for utarbeidelse av lokale varslingsrutiner i staten s.12

<sup>83</sup> LA-2009-57115

<sup>84</sup> Vigerust 2007 s.106



arbeidstaker en varslingsplikt, så er det nok naturligvis også en adgang til å varsle. Varsling i samsvar med varslingsplikt er alltid lojalt i forhold til arbeidsgiver.<sup>85</sup> Dette er nå uttrykkelig uttalt i aml §2-4 annet ledd annet punktum.

## 7.2 Arbeidsmiljøloven §2-4, annet ledd, første punktum.

*”Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig”*

Arbeidsmiljølovens formål fremgår av §1-1. Oppsummert skal loven fremme et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø tilpasset den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. For å oppnå denne målsettingen kan det være behov for å varsle om forhold som er kritikkverdige på arbeidsplassen. Det rettslige utgangspunktet og hovedregelen for en slik varsling er aml §2-4. Arbeidstaker har en rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten jf første ledd, men med den viktige begrensningen at varslingen må være forsvarlig jf modifikasjonen i bestemmelsens annet ledd første punktum.

Som nevnt tidligere er utgangspunktet at arbeidstaker har fri rett til å ytre seg, og eventuelle begrensninger må begrunnes særskilt, og kun gjøres gjeldende i særlige tilfeller. Aml §2-4 reflekterer dette utgangspunktet.<sup>86</sup> Eksempelvis kan taushetsplikt begrense arbeidstakers varsling. Arbeidstakers rett til å varsle foreligger selv om opplysningene om de kritikkverdige forholdene skader eller kan skade virksomhetens interesser. For eksempel at deres renomè svekkes og omsetning tapes. Ytringsfriheten gir også et vern til ytringer som vil kunne bli sett på som en ulempe for arbeidsgiver og virksomheten. For samfunnet sin del er det avgjørende at kritikkverdige forhold i virksomheter avdekkes og opphører. En sunn og åpen kommunikasjonskultur bidrar også til et godt arbeidsmiljø, og en effektivisering av forvaltning og økonomi.<sup>87</sup> Varslingen er likevel begrenset av at fremgangsmåten må være forsvarlig. Det er kun da arbeidstakers uttalelser ikke kan sanksjoneres av arbeidsgiver.

---

<sup>85</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

<sup>86</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.38

<sup>87</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

I forarbeidene gis det uttrykk for at aml §2-4 er ment å videreføre gjeldende regler i Grl og de ulovfestede regler om retten til å ytre seg, og ytringsfrihetens grenser jf lojalitetsplikten.<sup>88</sup> Formålet med regelen var å signalisere at varsling er både lovlig og ønsket.<sup>89</sup> Bestemmelsen er ment for å gjelde alle virksomheter i privat og offentlig sektor, og alle stillingskategorier.<sup>90</sup> Lovteksten skal gi bedre informasjon om retten til å varsle enn det som allerede fulgte av de ulovfestede reglene. Dette bidrar til å avverge de strenge uformelle lojalitetskravene.<sup>91</sup> Det er heller ikke mulig å inngå avtaler, eller bli pålagt taushetsplikt i instruks, reglement eller lignende som begrenser varslingsretten utover det som følger av aml §2-4.

Formålet til aml §2-4 er ikke bare å ivareta arbeidstakers interesser. Aml §2-4 skal også ivareta arbeidsgivers og virksomhetens saklige og tungtveiende interesser som i særlige tilfeller ikke bør vike for hensynet bak ytringsfriheten.<sup>92</sup> Saklige interesser kan være kunnskap som gir virksomheten konkurransefordeler, bedriftshemmeligheter eller forhold som omfattes av en lovbestemt taushetsplikt. Arbeidsgivers interesser ivaretas ved at arbeidstakers varsling skal være forsvarlig, ellers kan disse interessene ta skade. Hvis varslingen ikke oppfyller forsvarlighetskriteriet, kan arbeidsgiver ilegge arbeidstaker sanksjoner for sine ytringer. Utgangspunktet er, som nevnt flere ganger, at arbeidstaker alltid har en rett til å varsle, men det store spørsmålet ligger i hvordan en slik varsling skal skje. Det må foretas en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering for å avgjøre om fremgangsmåten ved varslingen er å anse som forsvarlig. Siden aml §2-4 ikke ivaretar bare arbeidstakers interesser, men også arbeidsgivers, bør dette tilsi at arbeidsgiveren har bevisbyrden for at varslingen ikke var forsvarlig jf aml §2-4 tredje ledd.<sup>93</sup> Arbeidsgiver eller virksomheten står nærmest til å kunne bevise om sine interesser er blitt skadet eller ikke. Det er ikke arbeidstakeren som må bevise at sitt valg av fremgangsmåte ikke har skadet arbeidsgiver eller virksomheten for å unngå sanksjoner. Denne bevisbyrderegelen er med på å effektivisere formålet til bestemmelsen.

---

<sup>88</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.29

<sup>89</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

<sup>90</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.50

<sup>91</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.38

<sup>92</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.38

<sup>93</sup> NOU 1999:27 s.17

Bestemmelsen om retten til å varsle er i tillegg ufravikelig, jf lovens §1-9 om ufravikelighet i forhold til arbeidstakers ugunst med mindre det er særskilt fastsatt. Departementet mente at det ikke var et behov for å presisere ufravikligheten særskilt i forhold til varslingsreglene.<sup>94</sup> Som nevnt overfor så kan det derimot forekomme bestemmelser i andre lover som kan begrense ytringsfriheten, disse vil fortsatt gjelde uten hensyn til retten til å varsle etter aml §2-4.<sup>95</sup>

For at varsling som ble foretatt før aml §2-4 skulle bli ansett for ikke å være i strid med arbeidstakers lojalitetsplikt, ble det foretatt en avveining mellom den generelle ytringsfriheten og begrensningene i den ulovfestede lojalitetsplikten. Det ble foretatt en proporsjonalitetsvurdering, en konkret avveining mellom hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers interesser, herunder arbeidsgivers krav på en viss lojalitet fra arbeidstakers side. Grensene for arbeidstakers ytringsfrihet er fortsatt avhengig av denne konkrete avveiningen.<sup>96</sup> En vesentlig interesseovervekt i favør av arbeidsgivers interesser måtte til for at arbeidsgiver kunne sanksjonere mot arbeidstakers brudd på lojalitetsplikten. De nye bestemmelsene om varsling endret ikke denne rettstilstanden, forsvarlighetskravet var en lovfesting av de allerede gjeldende grenser for ytringsfriheten i varslingssituasjoner.<sup>97</sup> Dette betyr at forsvarlighetsvurderingen inneholder mange av de samme momentene som er lagt til grunn ved en vurdering om illojalitet i et arbeidsforhold. Likevel vil vekten av de forskjellige momentene kunne vektlegges forskjellig. Forhold som ble vektlagt tyngre tidligere, vil kanskje ikke slå inn med samme kraft i forsvarlighetsvurderingen i aml §2-4 annet ledd. Formålet med varslerbestemmelsene i aml var å gi arbeidstaker et særlig vern for sine ytringer om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidstakers vern mot sanksjoner fra arbeidsgiver er styrket. Han/hun er gitt en videre skjønnsmargin til hva som ansees som en forsvarlig fremgangsmåte, enn i forhold til hva som tidligere ble ansett som illojalt. Spillerommet for arbeidstakers ytringer er blitt utvidet. Praksis og teori angående illojalitet i et arbeidsforhold, vil fortsatt spille en sentral rolle for selve forsvarlighetsvurdering da aml sine bestemmelser er ment som en kodifisering av gjeldende rett. Vektleggingen og vurderingen av momentene vil kunne være annerledes.

---

<sup>94</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.42

<sup>95</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.50

<sup>96</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.39

<sup>97</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.39

Hva domstolene tidligere har kommet frem til var brudd på lojalitetsplikten, vil likevel nå kunne ansees som forsvarlig etter aml §2-4.

### 7.3 Et kritikkverdig forhold

*”Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.”*

Aml §2-4 første ledd angir at arbeidstakeren kun har en rett til å varsle hvis det foreligger et kritikkverdig forhold i virksomheten. Dette innebærer alt en innsnevring av bestemmelsens virkeområde. Uttalelser om kritikkverdige forhold kan ikke arbeidsgiver sanksjonere mot jf §2-5 om gjengjeldelsesvernet. Uttalelser om annet enn kritikkverdige forhold vil kunne eventuelt dekkes av den generelle ytringsfriheten. Som vi skal se, så foreligger det likevel en begrensning i at fremgangsmåten ved varslingen må være forsvarlig. Med kritikkverdige forhold menes ikke bare kriminelle dvs. straffesanksjonerte forhold, men også mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud. Arbeids- og inkluderingsdepartementet mener at det samme gjelder for brudd med virksomhetens etiske retningslinjer. Her bør det imidlertid være tale om retningslinjer som er tydelig uttalte og nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse.<sup>98</sup> Slike etiske retningslinjer må i tillegg ha et saklig grunnlag. Eksempelvis det å ivareta arbeidstakernes sikkerhet. Mer alminnelige etiske standarder som har bred oppslutning i samfunnet omfattes også. Hva som skal sees på som kritikkverdig bør fortolkes i lys av hvilken allmenn interesse opplysningene har.<sup>99</sup> Forhold arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning vil ikke kunne omfattes av bestemmelsen.<sup>100</sup> Dette har sammenheng med at ytringer som har allmenn interesse har et sterkere vern etter Grl §100.

Arbeidstakers subjektive oppfatning av hva som er kritikkverdig ble i Asker og Bærum tingsrett ikke tillagt vekt. En arbeidstaker varslet Arbeidstilsynet og Forskningsrådet om kritikkverdige forhold i sin virksomhet. Hun følte seg trakassert og kjønnsdiskriminert. Oppstarten på et av hennes forskningsprosjekter hadde blitt

---

<sup>98</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.50

<sup>99</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

<sup>100</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.50

forstyrret, hun hadde fått kommentarer på at hun ikke burde vært ansatt og hun hadde lavere lønn enn de mannlige kollegaene hennes. Retten kom til at forholdene ikke var kritikkverdige. Arbeidstakeren hadde selv del av skylden på at forskningsprosjektet hadde blitt utsatt. Retten la også vekt på at kollegaen som hadde uttalt seg om hennes ansettelse var kun en persons mening, og han hadde fått klar beskjed fra bedriftsledelsen om at dette kunne han ikke si. Angående kjønnsdiskrimineringen skyldtes lønnsforskjellene andre faktorer enn at hun var kvinne. Tingretten kom til det resultat at arbeidstakeren ikke var en varsler etter aml §2-4 og dermed ikke var vernet fra arbeidsgivers sanksjoner jf §2-5. Det var i dette tilfellet ikke snakk om noen kritikkverdige forhold i virksomheten. Retten bemerket i tillegg at handlingene påberopt som gjengjeldelseshandlinger uansett ikke hadde vært motivert av hennes ytringer til Arbeidstilsynet og Forskningsrådet.<sup>101</sup>

#### 7.4 "Forsvarlig"

Det er behov for at det eksisterer lovfestede kjøreregler som gjelder mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når kritikkverdige forhold i virksomheten avdekkes. Arbeidsgivers interesser, slik som tillitsbåndene til forretningsforbindelser, kan skades unødig hvis arbeidstaker ikke har grunnlag for sine påstander. Lojalitetsplikten gir allerede arbeidsgiver et visst vern i slike tilfeller.<sup>102</sup> Aml §2-4 annet ledd sitt krav om forsvarlig varsling viser først og fremst til fremgangsmåten ved varslingen, men også et krav til grunnlaget for påstandene.

Det finnes ingen legaldefinisjon av aml §2-4 annet ledd sitt forsvarlighetskriterium, ikke i aml, eller i andre lover. Når man skal gjøre seg opp en mening om hva loven nærmere inneholder, bør man som utgangspunkt først se på dens egen ordlyd.<sup>103</sup> Ordet forsvarlig som er brukt i lovteksten er vagt, det gir ingen skarpe grenser av hva det skal dekke, og den språklige sammenhengen med resten av bestemmelsen eller loven gir heller ingen hjelp. For å få en nærmere avklaring av hva

---

<sup>101</sup> TAHER-2009-67427

<sup>102</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.38

<sup>103</sup> Eckhoff (2001) s.39

som ligger i forsvarlighetskriteriet må vi til forarbeidene<sup>104</sup> til aml §2-4, praksis og arbeidsrettslig teori.

Videre i min fremstilling skal jeg behandle hvilke krav og momenter som er relevante i en forsvarlighetsvurdering etter aml §2-4 annet ledd, sett i lys av de rettskilder som er tilgjengelig. Som vi skal se er det et minstekrav om at det må foreligge skade, eller et reelt skadepotensial på arbeidsgivers interesser. Utover dette vil vurderingstemaet i hovedsak være om arbeidstaker har *"saklig grunnlag for kritikken,"* og om arbeidstaker har tatt *"tilbørlig hensyn"* til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesser med hensyn til måten det varsles på.<sup>105</sup> Arbeids- og inkluderingsdepartementet understreker i forarbeidene til aml §2-4 at *"forsvarlig grunnlag, intern varsling og allmenn interesse for opplysningene"* skal være de mest sentrale momentene i forhold til forsvarlighetskravet. Det er kun i unntakstilfeller at det vil kunne tenkes andre momenter som skal tillegges en avgjørende vekt. En arbeidstaker som velger å varsle offentlig, vil for de fleste tilfeller kunne regne med å være på den trygge siden hvis disse vilkårene er oppfylt.<sup>106</sup> Det kan likevel kanskje tenkes tilfeller hvor arbeidstakeren kan være uttrygg. Han/hun kan oppfylle de mest sentrale momentene, men andre momenter kan unntaksvis bli tillagt større vekt. Dermed vil arbeidsgivers sanksjonering av arbeidstaker være legitim. Det kan altså i tillegg til disse hovedkriteriene oppstilles andre momenter i vurderingen om varslingen er forsvarlig. Grl §100 vil være sentral ved fortolkningen av forsvarlighetskravet. Momentene ved avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten som en begrensning av denne, har ikke utspilt sin rolle. Rettspraksis vedrørende temaet vil fortsatt være sentralt, men vektleggingen av de forskjellige momentene kan falle forskjellig ut ved forsvarlighetsvurderingen jf overfor.

Videre nå vil jeg behandle kravet om skade eller skadepotensial på arbeidsgiversinteresser. Deretter vil jeg behandle selve grunnlaget for kritikken. Stilles det kriterier eller vilkår til denne? Avslutningsvis vil jeg ta for meg selve fremgangsmåten ved varslingen av det kritikkverdige forholdet. Hvilke momenter vektlegges for at varslingen kan ansees som forsvarlig foretatt?

---

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)

<sup>105</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.39

<sup>106</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

#### 7.4.1 Krav om skade/skadepotensial

Ved den tidligere vurderingen om brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt var det et minstekrav at bare ytringer som påviselig unødvendig skader arbeidsgiver, som arbeidsgiver, var å ansees som illojale. Dette følger av Grl §100.<sup>107</sup> Som nevnt overfor er minstekravet for å begrense ytringsfriheten til arbeidstaker, at ytringen skader eller har et skadepotensial på arbeidsgivers saklige og tungtveiende interesser.<sup>108</sup> Formålet til aml §2-4 er blant annet å ivareta ta disse interessene. For at arbeidsgiver kan illegge arbeidstaker sanksjoner ved hans/hennes varsling, kan det derfor oppstilles et minstekrav om at det må foreligge skade eller skadepotensial på disse interessene. Sanksjoner fra arbeidsgiver hvis slik skade eller skadepotensial ikke forligger, vil være en begrensning av arbeidstakers ytringsfrihet. Det vil være å anse som en gjengjeldelse for varslingen jf gjengjeldelsesvernet i aml §2-5. Kravet om skade eller skadepotensial kan derfor oppstilles som et hovedkriterium vedrørende en varslingssituasjon. Et krav om en forsvarlig varsling vil derfor bare måtte gjelde i tilfeller der arbeidsgivers eller virksomhetens interesser kan ta skade.

I Telenordommen kom arbeidstaker med kritikk og alvorlige beskyldninger mot en av arbeidsgiverens kunder. Han hadde blant annet rettet helt uberettigede grove beskyldninger mot konsernets øverste leder og dens styreformann. Høyesterett kom til at avskjeden var rettmessig. De la blant annet vekt på arbeidstaker hadde utvist en adferd som hans arbeidsgiver med rette må ha følt et sterkt behov for å få satt en stopper for. Det ble lagt vekt på at Telenor Mobil AS var en forretningsforbindelse som arbeidsgiveren også i fremtiden ønsket å ha et samarbeid med. Arbeidstakers beskyldninger var også egnet til å undergrave tilliten til disse personene og virksomheten de ledet. En tillit de var helt avhengig av i sitt virke. Uttalelsene var i tillegg egnet til å skape uro blant de ansatte, ikke minst for en landsomfattende virksomhet som Telenor.<sup>109</sup> Potensialet for skade var derfor i denne saken omfattende.

Hålogaland lagmannsrett la også vekt på skadepotensialet ved arbeidstakers uttalelser. En ansatt ved Nordland Teater kom med massiv kritikk av sin arbeidsgiver i media. Hans avskjedigelse ble ansett som å være ugyldig, men avskjedigelsen ble derimot ansett som en gyldig oppsigelse. Retten la blant annet vekt på at Nordland

---

<sup>107</sup> NOU 1999:27 s.171 og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.17

<sup>108</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.36

<sup>109</sup> RT.2003.1614

Teater var en sårbar organisasjon. Det hadde vært strid om teatrets eksistens, og sakens publisitet medførte at andre teatre arbeidet for at Nordland skulle legges ned. Dette gjorde arbeidstakers utspill ytterligere alvorlig.<sup>110</sup>

Sivilombudsmannen behandlet en klagesak hvor arbeidstaker hadde blitt ilagt sanksjoner etter at hun hadde uttalt seg kritisk om forholdene ved sykehjemmet hun jobbet ved til pressen. Ombudsmannen uttalte at en forutsetning for at det skal kunne reageres på en ”frimodig ytring,” må være at ytringen har medført en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens interesser. I denne saken opplyste kommunen selv at arbeidstakers kritiske uttalelse om forholdene på sykehjemmet ikke hadde hatt noen spesielle skadevirkninger for kommunen.<sup>111</sup> Betydningen av at arbeidstaker uttrykte seg til pressen kommer jeg tilbake til nedenfor.

#### 7.4.2 Saklig grunnlag for kritikken

Det å ha et saklig grunnlag for sine ytringer om kritikkverdige forhold i virksomheten, er som alt nevnt, et av de mest sentrale momentene i forhold til forsvarlighetsvurderingen i aml §2-4 annet ledd. Saklig vil i dette tilfelle bety at det må være hold i påstandene. Det er arbeidstakeren som må være i den tro at det saklige grunnlaget er reelt. Finnes det saklig grunnlag for uttalelsene, vil det tilsi at grunnlaget for varslingen er forsvarlig. Et saklig grunnlag vil likestilles med et forsvarlig grunnlag.

Arbeidstaker kan i utgangspunktet uttale seg om hva som helst, men hensynet til arbeidsgiver og virksomheten tilsier at arbeidstaker må ha et saklig grunnlag for sin kritikk. En varslings som ikke har rot i virkelige forhold, kan forårsake uopprettlig skade for arbeidsgiver eller virksomheten, selv om den ved et senere tidspunkt blir tilbakevist. Den negative omtalen vil som oftest få et mye større fokus enn den senere tilbakevisning, ikke all PR er kan ansees som god PR. Hålogaland lagmannsrett vekt la i dommen om Nordland Teater jf overfor, at arbeidstaker hadde fremsatt påstander som det ikke var tilstrekkelig grunnlag for. Arbeidstakeren påstod at teatersjefen hadde lovet en tekniker videre kontrakt mot seksuelle tjenester som gjenytelse. Teatersjefen ble også beskyldt for trakassering og økonomiske misligheter. Sivilombudsmannen uttalte i en klage sak at arbeidstaker har en betydelig frihet i sine uttalelser, men det må være

---

<sup>110</sup> LH-1995-353

<sup>111</sup> SOMB-2005-17



saklig dekning for innholdet i uttalelsene. En arbeidstaker i barnevernet hadde i en kronikk kommet med kritikk av sin arbeidsgiver. Det faglige innholdet ble sett å falle innenfor ytringsfrihetens grenser. En annen del syntes likevel klart å være myntet på barnevernsjefen, og var gitt en unødig skarp form som kunne oppfattes som krenkende. En tjenestelig tilrettevisning ble ikke sett å stå i misforhold til arbeidstakers utspill.<sup>112</sup> I hvilken grad arbeidstaker kan dokumentere det kritikkverdige forholdet er blitt tillagt vekt i rettspraksis. I Telenordommen søkte ikke arbeidstakeren å begrunne sine beskyldninger. Derfor la Høyesterett til grunn at de var grunnløse. Det forelå ikke noe forsvarlig grunnlag for påstandene.

Forarbeidene legger til grunn at det avgjørende er om arbeidstaker har vært i en *"aktsom god tro"* om sannheten av sine påstander om det kritikkverdige forholdet, hvis ikke vil ikke grunnlaget være å anse som forsvarlig.<sup>113</sup> Har arbeidstakeren gjort det han/hun kan for å bringe korrekt fakta frem i lyset, vil dette være tilstrekkelig, selv om det i ettertid viser seg at arbeidstakeren tok feil av forholdet. Hvis han/hun skjønnte, eller burde ha skjønnt at det var uriktigheter ved sine påstander, så taler det for at ytringen vil være å anse som illojal. Dette betyr likevel ikke at varslingen alltid vil være å anse som ikke forsvarlig fremført. Som nevnt er skjønnsmarginen videre ved forsvarlighetsvurderingen. Avgjørende for aktsomhetsvurderingen til arbeidstakeren er hva han/hun hadde grunn til å tro, ut fra sin posisjon og kompetanse, og ut fra de opplysningene som var tilgjengelig på tidspunktet for varslingen. Vet arbeidstaker at opplysningene er usanne, så er han/hun ikke i god tro, og vil derfor ikke ha et forsvarlig grunnlag for sin varsling. Det er lagt til grunn i forarbeidene at arbeidsgiver på denne måten vil ha et vern mot de grunnløse eller svakt funderte påstander.<sup>114</sup> Kravet om et forsvarlig grunnlag er med på å ivareta arbeidsgivers interesser. Aml §2-4 annet ledd sitt krav om forsvarlig varsling gjelder altså ikke bare fremgangsmåten, men også grunnlaget for varslingen.

Det kan likevel kanskje ikke utelukkes situasjoner hvor arbeidstakeren har en undersøkelsesplikt. Arbeidsretten har uttalt at arbeidstaker som er klar over at påstandene er skikken til å skade bedriften, og likevel rykker ut offentlig uten og tatt tilbørlige undersøkelser for å kontrollere deres holdbarhet, er å bebreide. En

---

<sup>112</sup> SOMB-1995-2

<sup>113</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

<sup>114</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

arbeidstaker på en ammunisjonsfabrikk kom med alvorlige påstander offentlig om tilfeller av blyforgiftning og uforsvarlig store kruttlagre. En forhåndsundersøkelse ville her brakt på det rene at det ikke forelå forsvarlig grunnlag for påstandene.<sup>115</sup>

Aktsomhetskravet vil variere med opplysningenes karakter, hvilken stilling eller posisjon arbeidstakeren har i virksomheten og situasjonen opplysningene har fremkommet i. Aktsomhetskravet vil nok skjerpes etter hvor alvorlig opplysningene er, eller jo høyere stilling arbeidstaker har. Skadepotensialet er større ved alvorlige påstander. Hvis det er ledende arbeidstakere som kommer med uttalelser kan det lettere oppstå en identifikasjonsfare mellom arbeidstaker og virksomheten, og slik øke skadepotensialet. Er det tvil om sannheten i påstandene burde kanskje arbeidstaker gjøre nærmere undersøkelse. Dette spesielt hvis situasjonen tilsier at det burde stilles spørsmål ved sannheten, eksempelvis hvis opplysningene fremkommer under påvirkning av rusmidler i festsammenheng slik som ved firmafest eller lignende.

Det vil også måtte tas hensyn til en fare- og skadegrad om arbeidstakeren lot være å varsle. Tidsmomentet vil her spille en rolle. Er det tid til å gjøre nærmere undersøkelser, eller vil det være fare for liv, helse, eller fare for en bevisforspillelse hvis det ikke varsles snarlig. Arbeidstakers kjennskap til forholdene, og om de ligger innenfor hans/hennes eget fagområde vil vektlegges. En større grad av etterrettelighet må kunne kreves når arbeidstaker uttaler seg innenfor sitt eget fagfelt. Dette fordi arbeidstakers uttalelser på eget fagfelt, og spesielt hvis han/hun innehar spesiell kompetanse, kan skade virksomheten i større grad enn hvis opplysningen blir lagt til grunn av andre.<sup>116</sup> En følge av Grl §100 er likevel at det ikke skal stilles for strenge krav til arbeidstakers aktsomhet og dokumentasjon av sine påstander. Han/hun er tilgodesett en relativt vid feilmargin.<sup>117</sup>

Det vil bli stilt strengere krav til et forsvarlig grunnlag hvis det er mediene som varsles i første omgang, enn om interne kanaler i virksomheten blir brukt eller om det er tilsynsmyndigheter som kontaktes. Fremgangsmåten ved varslingen er en egen del av forsvarlighetsvurderingen etter aml §2-4 annet ledd. Hvis grunnlaget for varslingen er saklig, og arbeidstaker er i en aktsom god tro om sine påstander, vil han/hun ha et forsvarlig grunnlag å basere sine ytringer på. Det vil likevel ikke være tilstrekkelig at

---

<sup>115</sup> ARD.1978.65

<sup>116</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.19

<sup>117</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.19

det kun er hold i opplysningene eller at man var i en aktsom god tro om det. Fremgangsmåten ved varslingen må også i tillegg være forsvarlig. Det er ikke alltid det arbeidstakeren sier fra om som er problemet, men på hvilken måte han/hun gjør det. Det er allerede nevnt at det stilles strengere krav til sannheten i påstandene etter hvilke kanaler man velger å bruke ved varslingen. Fremgangsmåten alene spiller derfor en sentral rolle i det å anse en varsling som forsvarlig eller ikke.

Når arbeidstaker skal varsle kritikkverdige funn i virksomheten, så legges det til grunn i forarbeidene at fremgangsmåten må ta et *”tilbørlig hensyn”* til arbeidsgivers, og virksomhetens *”legitime interesser.”*<sup>118</sup> Et minstevilkår ved den hensynsfulle fremgangsmåten, er at det må være snakk om legitime interesser. Dette betyr at arbeidsgivers, eller virksomhetens illegitime interesser, slik som for eksempel økonomisk- eller miljøkriminalitet ikke nyter det samme vernet ved en varsling. Det må likevel kanskje legges til grunn at selv om interessene er illegitime, så burde de tas opp på en tilbørlig måte i virksomheten først, slik at de har en mulighet til å endre dem.

Aml §2-4 annet ledd første punktum angir at fremgangsmåten ved varslingen skal være forsvarlig. Som nevnt tidligere vil det være blant de mest sentrale momentene at de kritikkverdige forholdene bør konfronteres internt først og en allmenninteresse for opplysningene. Hvordan forsvarlighetskravet skal forstås nærmere vil avhenge av hvem det varsles til. Aml sine bestemmelser skiller ikke mellom en intern eller ekstern varsling, men i praksis stilles det ulike krav til fremgangsmåten. I tillegg vil det unntaksvis være andre momenter som kan være *”tungen på vektskålen”* i en forsvarlighetsvurdering. Jeg vil i det videre behandle de relevante momentene for en forsvarlig fremgangsmåte.

### 7.4.3 Intern varsling

Aml §2-4 omfatter så vel intern varsling, som den eksterne. Med intern varsling menes tilfeller der arbeidstaker sier fra til kolleger, verneombud, tillitsvalgte, representant for ledelsen eller andre i virksomheten. Selv kritiske ytringer som er en del av den alminnelige interne kommunikasjon i virksomheten, vil også regnes som

---

<sup>118</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.38

varsling i forhold til bestemmelsen.<sup>119</sup> Det vil likevel tenkes at rent sladder mellom arbeidstakere ikke vil være å anse som varsling.

Innenfor arbeidstakers ytringsfrihet etter §2-4 vil det også være mulig å ta opp de kritikkverdige forhold i virksomheten med overordnede eller andre personer i virksomheten i samsvar med deres rutiner for varsling. Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for varsling ved utarbeidelse av slike rutiner jf aml §3-6. Kravet om intern varsling må forstås slik at arbeidstaker som hovedregel bør varsle i samsvar med disse rutinene i de virksomhetene som har utarbeidet slike.. Med rutiner menes prosedyrer for varsling og håndtering av kritiske ytringer i virksomheten som er nedfelt i retningslinjer, reglementer, instruksjer, avtaler, mv.<sup>120</sup> Dette vil bli behandlet nærmere nedenfor.

Andre ryddige måter å varsle på er også mulig, alt ettersom hvordan virksomheten er organisert. Det å varsle til en ansvarlig person i virksomheten vil kategoriseres som forsvarlig. En representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet i forhold til de spørsmålene som varslingen gjelder, er å anse som en ansvarlig person.<sup>121</sup> Det vil være naturlig av arbeidstaker å varsle sin nærmeste leder, men det vil være mulig å kunne gå forbi denne i organisasjonsstrukturen. Dette vil ofte være mest hensiktsmessig når forholdene eventuelt gjelder interne konflikter på samme nivå eller denne personen spesifikt. Avgjørende bør være om arbeidstaker varsler en person som har den formelle påvirknings- eller beslutningsmyndighet eller har ansvaret for de forholdene/personene kritikken angår.<sup>122</sup> Det å si fra til verneombudet, eller tillitsvalgte vil alltid være å anse som en forsvarlig fremgangsmåte.<sup>123</sup> Likevel kan det tenkes at det ikke vil være forsvarlig å varsle til verneombud eller tillitsvalgte. Eksempelvis hvis de kritikkverdige forholdene er utenfor deres ansvars- eller fagområde. De vil kanskje ikke besitte kunnskapen eller muligheten som skal til for å endre forholdene.

Det er når det faller seg ”*hensiktsmessig*,” at arbeidstaker bør ta opp det kritikkverdige forholdet internt, før en eventuell eksternvarsling finner sted.<sup>124</sup> I forhold

---

<sup>119</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

<sup>120</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.41

<sup>121</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.39

<sup>122</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.41

<sup>123</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

<sup>124</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.39

til en offentlig varsling vil det være et vesentlig moment om arbeidstaker først prøver å ta opp de kritikkverdige forholdene internt, før han/hun går ut offentlig med opplysningene. Som allerede nevnt, er det å varsle internt først et av de mest sentrale momentene i forsvarlighetsvurderingen. Borgarting lagmannsrett kom til at varslingen var forsvarlig da en arbeidstaker kontaktet Arbeidstilsynet. En nyansatt hadde varslet om til dels svært kritikkverdige og ulovlige forhold ved virksomhetens avdelingskontor. Blant annet brudd på strålevernforskriften. Arbeidstakeren hadde først tatt opp forholdene med nærmeste overordnede, avdelingslederen, uten resultat. Deretter kontaktet han adm.dir. ved hovedkontoret, dette også uten resultat. Til slutt varslet han Arbeidstilsynet. Etter lagmannsrettens syn hadde han gått frem på en helt korrekt måte og arbeidsgivers sanksjoner ble ansett som gjengjeldelse for varslingen jf aml §2-5.<sup>125</sup> Retten uttalte i dommen om Nordland Teater at det måtte følge av lojalitetsplikten at arbeidstakeren ikke kunne gå ut med slik massiv kritikk i avisene, selv om deler av kritikken skulle vært berettiget. Arbeidsgiveren må kunne kreve at kritikk først og fremst rettes innad i bedriften først. Borgarting lagmannsrett kom til at varslingen ikke var forsvarlig i en sak om ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgiver. En professor mente det var feil ved sensuren til en av sine studenter. Han utferdiget et notat om dette og gav til studenten, som igjen sendte det videre i sin klagesak. Det hadde lenge før dette vært faglige og instituttpolitiske uenigheter ved universitetet. Lagmannsretten så det som uheldig at en av de vitenskapelig ansatte brakte studenten inn i disse uenighetene, da studenten var meget skuffet over sin karakter og i en sårbar tilstand. De påpekte at professoren hadde hatt flere andre muligheter til å varsle, blant annet vanlig tjenestevei, universitetsledelsen eller sin fagforening.<sup>126</sup>

Det kan likevel ikke kreves at det varsles internt hvis arbeidstaker har grunn til å tro at slik varsling vil være uhensiktsmessig.<sup>127</sup> Det kan ikke legges til grunn noen fast regel om at den interne veien alltid må forsøkes søkt først. Eksempelvis ved korrupsjon og andre alvorlige forhold.<sup>128</sup> Det vil i slike tilfeller mest sannsynlig ikke avhjelpe situasjonen å varsle internt, men kanskje heller gjøre at forholdene forsøkes skjult slik at allmennheten ikke får kunnskap om dette. En avdekking av slike forhold kan skade

---

<sup>125</sup> LB-2009-36995

<sup>126</sup> LB-2009-70215

<sup>127</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.41

<sup>128</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.19

en virksomhet for alltid, og det vil nok kanskje derfor i mange tilfeller prøves og dysses ned hvis det varsles innad i virksomheten. Intern varsling kan også ansees som uhensiktsmessig hvis arbeidstaker har grunn til å tro at varslingen vil medføre gjengjeldelser. Et slikt grunnlag kan komme av trusler, uttalelser fra kolleger eller ledelse, eller hvis andre ansatte i virksomheten har blitt utsatt for gjengjeldelser, eller igjen ut fra det generelle ytringsklimaet i virksomheten. I tillegg vil det være uhensiktsmessig å gå den interne veien i virksomheten hvis det er behov for snarlig handling, eksempelvis på grunn av fare for liv, helse eller bevisforspillelse.

Uhensiktsmessig kan det også være å varsle om kritikkverdige forhold som andre kolleger tidligere har tatt opp, eller de har varslet om tilsvarende eller andre forhold, dette uten at noe er blitt foretatt i ettertid.<sup>129</sup> Selv om det vil være uhensiktsmessig å varsle innad i virksomheten, så må grunnlaget for varslingen være forsvarlig jf overfor. Det ligger et stort skadepotensial i det å ”hoppe” over det interne leddet i fremgangsmåten ved varslingen. Påstandene må ikke være grunnløse, og kan i visse tilfeller til og med være straffbare. Eksempelvis påstander om andre arbeidstakere eller ledelsen i virksomheten kan være ærekrenkende. Internvarsling kan i unntakstilfelle falle helt utenfor en varslingsrett etter aml §2-4. Dette hvis de kritikkverdige forholdene tas opp på en helt utilbørlig måte, som igjen unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljø eller rammer enkelt personer i virksomheten. Eksempelvis med de gjentagnegrunnløse påstander rettet mot kolleger.<sup>130</sup>

### ***Varslingsplikt og rutiner om varsling i virksomheten***

Aml §2-4 annet ledd, annet punktum angir at arbeidstaker har ”*uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling.*” Rettslig sett er en slik presisering unødvendig, da dette allerede må innfortolkes. Det vil ikke være rimelig av arbeidsgiver å reagere mot en arbeidstaker som følger spillereglene og eventuelt sin plikt. Arbeidsgiver har som nevnt en plikt til å legge til rette for varsling jf aml §3-6. Arbeidstaker vil kunne føle seg tryggere på å varsle om kritikkverdige forhold, rutinene vil være et hensiktsmessig tiltak for å fremme varsling. Det vil gi en forutsigbarhet for han/henne når det er klarlagte kjøreregler. Det kan for eksempel

---

<sup>129</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.41

<sup>130</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

gjelde grensene for selve varslingen slik som fremgangsmåten. Eksempelvis hvem det skal varsles til og hvordan arbeidstaker skal gå frem hvis varslingen ikke blir tatt hensyn til av den han/hun gir opplysningene videre til.<sup>131</sup> Rutinene kan også angi hvem som kan ytre seg utad på vegne av virksomheten. Med rutiner menes her virksomhetens etiske normer og prosedyrer. Disse må være nedfelt i retningslinjer, instruks, reglementer eller lignende. Det mest hensiktsmessige vil være at slike rutiner i hvert fall angir hvem det skal varsles til innenfor virksomheten. Det kan være seg tillitsvalgte, visse angitte posisjoner eller noen eksterne slik som en advokat.<sup>132</sup> Slike rutiner som iverksettes bør være skriftlige, tilgjengelige og gjort kjent for alle ansatte. Internrevisjonen kan her spille en rolle i avdekkingen av kritikkverdige forhold da det er utviklet egne prosedyrer for varsling for dem.<sup>133</sup> Arbeidstilsynet har utarbeidet en liste med punkter som bør vurderes ved utarbeidelse av varslingsrutiner.<sup>134</sup> Betydningen av at ingen rutiner er utarbeidet kom opp i Professor-dommen jf overfor. Der ble det vist til at universitetet ikke hadde utarbeidet noe system for varsling slik det var en plikt til jf aml §3-6. Lagmannsretten var enig at dette kunne tillegges vekt ved forsvarlighetsvurderingen, men at mangel på utarbeidede rutiner ikke hadde stor vekt.

Hvis det ikke er utarbeidet rutiner bør nok arbeidstaker normalt varsle internt jf overfor. Aml §3-6 sier uttrykkelig at det skal legges til rette for varsling i virksomheten. Bestemmelsen har nå eksistert i mer en fire år, og de fleste virksomheter hvor forholdene tilsier det bør ha utarbeidet slike rutiner. Det kan tenkes at jo lengre tid det går, jo større vekt vil momentet om manglende rutiner spille en rolle i forsvarlighetsvurderingen. Forarbeidene legger til grunn at dersom virksomheten ikke har utarbeidet rutiner må arbeidstaker ha et større spillerom med hensyn til hvordan varslingen skal skje. Dette bør fungere som et insentiv til å lage rutiner for varsling.<sup>135</sup> Rutiner om varsling i en virksomhet vil likevel ikke alltid være et hensiktsmessig virkemiddel. Spesielt i virksomheter med få ansatte kan dette være tilfelle. Det vil ikke være hensiktsmessig å utarbeide rutiner om varsling til nærmeste leder, hvis det kun er to ansatte i virksomheten. Aml §3-6 gjør derfor et unntak fra plikten til å legge forholdene til rette for varsling "*dersom forholdene i virksomheten tilsier det*" jf siste punktum.

---

<sup>131</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.46

<sup>132</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.46

<sup>133</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.46

<sup>134</sup> Arbeidstilsynets veileder s.16-17

<sup>135</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.41

Det må også legges til at ytringsfriheten som følger av Grl §100 og av aml §2-4 ikke kan begrenses av slike rutiner. For eksempel kan det ikke utarbeides rutiner i virksomheten som sier at visse typer kritikkverdige forhold skal ikke varsles. Det er ikke mulig å innsnevre virkeområdet til aml §2-4 jf §1-9 om lovens ufraviklighet i forhold til arbeidstakers ugunst. Hvis rutinene snevrer inn adgangen til å varsle vil det nok ikke kunne sees på som ikke forsvarlig om de ikke følges.

Det finnes også regler i lov, reglementer, instruks osv. om en varslingsplikt ved uregelmessigheter og andre kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Eksempelvis aml §2-3. Har arbeidstaker en varslingsplikt, så er det nok naturlig også en adgang til å varsle i samsvar med aml §2-4 annet ledd. Varsling i samsvar med varslingsplikt er alltid lojalt i forhold til arbeidsgiver.<sup>136</sup> Brudd på en varslingsplikt regnes som tjenesteforsømmelse og vil, etter omstendighetene, kunne føre til tjenestemannsrettslige reaksjoner jf tjenestemannsloven §14. Det kan i tillegg foreligge en rapporteringsplikt for arbeidstaker. Denneplikten kan bygge på lov, instruks eller reglement, eksempelvis hlspl §17.

### ***Varslerens posisjon eller stilling i virksomheten***

Arbeidstakers posisjon/stilling vil være et moment ved vurderingen om en ytring er å anse som illojal. Generelt må det antas at det kan stilles strengere lojalitetskrav jo høyere plassert en arbeidstaker er.<sup>137</sup> Dette fordi arbeidstakere i ledende stillinger ofte vil ha større og enklere tilgang til opplysninger. Disse kan være av en sensitiv karakter for virksomheten. Personer som innehar høyere posisjoner i virksomheten vil som oftest ha større innflytelse og kunnskap, og kan dermed oftere oppnå gehør for sine uttalelser blant de andre ansatte. Fordi det stilles høyere krav til lojalitet av slike høyere stående arbeidstakere, vil ytringer fra disse kunne lettere være å anse som ikke forsvarlig fremsatt grunnet brudd på lojalitetsplikten.

Det er ikke bare innad i virksomheten at arbeidstakers posisjon/stilling har betydning. Utad kan det forekomme en identifikasjonsfare mellom arbeidstakeren og virksomheten, når den ansatte uttaler seg. Dette selv om arbeidstaker presiserer at han/hun uttaler seg på egne vegne, vil det ikke alltid være lett for utenforstående å se

---

<sup>136</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

<sup>137</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.18



dette skillet. Faren for en slik identifikasjon kan begrense arbeidstakers yringsfrihet, og dermed vil varslingen ikke være å anse som forsvarlig. I Qvigstad saken la sivilombudsmannen vekt på faremomentet ved selv en indirekte identifikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det spesielle tidsrommet etter 11. september 2001 spilte ble også vektlagt. Sivilombudsmannen understreket at muligheten for identifikasjon må være reel. Noe annet vil være å uthule yringsfriheten i saker som ligger innenfor tjenestemannens arbeidsområde. I en annen klage sak sivilombudsmannen behandlet, forelå det ingen fare for identifikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Her hadde arbeidstakeren opptrådt med full stillingsbetegnelse, men tittel og arbeidssted støttet oppunder det faglige innholdet. Det var ikke ment som at arbeidstaker opptrådte på arbeidsgivers vegne, og kunne heller ikke forstås slik.<sup>138</sup>

Det må skilles mellom politisk pregede rådgivnings-, utrednings- og ledelsesoppgaver og de mer faglige pregede oppgaver. Yringsfriheten er større for de sistnevnte mener arbeids- og inkluderingsdepartementet.<sup>139</sup> En arbeidstaker med spesiell kunnskap eller ekspertise på et område nyter en større frihet til å ytre seg på sitt område, fordi hans/hennes kunnskap følger ikke bare av en stilling eller posisjon i virksomheten. Arbeidstakere som kun har i oppgave å lede andre vil ikke i samme grad kunne ytre seg kritisk slik som arbeidstakere med en spesiell kompetanse på sitt område kan. Ansatte ved universiteter, høyskoler osv har derfor en særlig vid yringsfrihet i forhold til faglig og politisk debatt.<sup>140</sup> Lov om universiteter og høyskoler §1-3 bokstav d og f, samt de etiske retningslinjene for staten oppfordrer dem til å delta med et kritisk blikk i samfunnsdebatten. Borgarting lagmannsrett har lagt til grunn i den såkalte Nedkvitnesaken at vitenskapelig ansatte tjenestemenn har en særlig sterk yringsfrihet om så vel faglige som fagpolitiske og institusjonelle forhold som berører rammeforutsetninger for akademisk virksomhet. Men også for dem må det i forhold til samarbeidsklima og arbeidsmiljø trekkes en grense. Retten opprettholdt en avskjedigelse av en professor begrunnet i grovt brudd på tjenesteplikten. Han hadde unnlatt å komme i møter over flere år. Møtene gjaldt blant annet hans omtale av kollegaer og andre i e-poster som ble sendt til en vid krets.<sup>141</sup> Dommen er ikke

---

<sup>138</sup> SOMB-2004-18

<sup>139</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.18

<sup>140</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.18

<sup>141</sup> LB-2010-69877

rettskraftig da den er blitt anket. I Telenordommen ble det uttalt at arbeidstakers kritikk lå klart utenfor den del av ordningen som hørte inn under hans fagområde. Selv om han hadde en klar oppfatning av disse spørsmålene, var det lite skjønnsomt å fremføre synspunktene sine slik han gjorde.

Enkelte arbeidstakere har stor autonomi på grunn av stillingens særlige karakter innenfor virksomheten. Et eksempel er bedriftslegene som sjeldent ansees som illojale selv om de informerer offentlig om bedriftens skadevirkninger på ansatte og nærmiljø.<sup>142</sup>

#### 7.4.4 Ekstern varsling

Det er uttalt i forarbeidene at forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling.<sup>143</sup> Dette har sammenheng med det store skadepotensialet det kan medføre. Med ekstern varsling menes uttalelser, opplysninger, dokumenter og lignende som gis til media, faglige forum, tilsynsmyndigheter osv. utenfor virksomheten.<sup>144</sup> I tillegg finnes det andre kommunikasjonskanaler som når utenfor virksomhetens ”vegger”, blant annet større sosialemedier som Twitter, Facebook, personlige blogger og hjemmesider. Disse reiser særlige problemstillinger. Jeg vil komme tilbake til dette nedenfor.

Selv om arbeidstaker kan dokumentere et kritikkverdig forhold som er forsøkt endret ved interne prosedyrer, så er det ingen automatikk i at vedkommende blir ansett å stå fritt til å varsle offentlig om mislighetene. Offentliggjøringen skal kun være et middel for å rette på forholdene. Derfor må offentliggjøringen fremstå som et effektivt og hensiktsmessig virkemiddel for å bringe det kritikkverdige forholdet til opphør. Offentlig varsling vil ha et mye større skadepotensial for virksomheten enn intern varsling. Aml §2-4 skal også ivareta arbeidsgivers interesser. Terskelen for å anse ekstern varsling som forsvarlig er derfor høyere enn den interne. Dette må likevel legges til grunn med visse modifikasjoner. Det kan ikke kreves at ytringen faktisk fører til en endring i forholdene. Fordi om forholdet ikke blir endret, kan man ikke anse det

---

<sup>142</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.18

<sup>143</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.51

<sup>144</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.37

som ikke forsvarlig at man valgte å varsle offentlig hvis det fremstod som et hensiktsmessig og effektivt middel.<sup>145</sup>

Forarbeidene har lagt til grunn at i praksis tar de fleste arbeidstakere opp kritikkverdige forhold internt før de eventuelt går ut med disse. Spørsmålet om offentlig varsling blir gjerne ikke et tema før det er tale om alvorlige forhold, eller der situasjonen tilsier at en intern varsling vil virke mot sin hensikt. Arbeidsgiver bør gis muligheten til å håndtere det kritikkverdige forholdet internt først da dette vil være best både for arbeidsgiveren selv, og for arbeidsmiljøet i virksomheten. Alvorlige kritikkverdige forhold slik som korrupsjon, økonomisk- og miljøkriminalitet skal likevel ikke prøves og holdes ”skjult.” Allmennheten har en berettiget interesse i å få vite om disse forhold.<sup>146</sup> Forholdene nyter et særlig sterkt ytringsvern etter Grl §100. Av den grunn er det vanskeligere å stille krav om intern varsling.<sup>147</sup> Formålet til aml §2-4 er å i vareta samfunnets interesser også. Det er samfunnsøkonomisk aktverdig å varsle om alvorlige kritikkverdige forhold. Dette åpner for en adgang til å gi avkall på å prøve den interne veien først. Det vil kunne være å anse som forsvarlig varsling å gå eksternt med opplysningene. Arbeidstaker har også en lojalitet til samfunnet, ikke bare arbeidsgiver.

Videre vil jeg behandle varsling til tilsynsmyndighet eller andre offentlige myndigheter og media. Jeg vil også ta for meg ytringer i sosialemedier, en hybrid mellom private meningsytringer og ekstern varsling.

### ***Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter***

*”Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter”*

Det følger av ulovfestede regler at adgangen til å si fra til tilsynsmyndigheter, eller andre offentlige myndigheter er betydelig videre enn annen ekstern varsling.<sup>148</sup> Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet eller Statens forurensningstilsyn.

---

<sup>145</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

<sup>146</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.41

<sup>147</sup> Johansen/Stueland 2011 s.113

<sup>148</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

Ved presiseringen i aml §2-4 annet ledd tredje punktum at arbeidstaker uansett har rett til å varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, utvides ytringsfriheten noe i forhold til tidligere.<sup>149</sup> Eksempelvis en utvidelse av det som alt fulgte av Grl §100 eller av de ulovfestede reglene.<sup>150</sup> Det å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter vil derfor som hovedregel være å anse som en forsvarlig fremgangsmåte. Arbeids- og inkluderingsdepartementet mente det var viktig at terskelen for å si fra til offentlige myndigheter skulle være lav. Dette fordi varsling er ønsket for å kunne avdekke kritikkverdige forhold i virksomheten, spesielt ved økonomisk- eller miljøkriminalitet. Dette er kritikkverdige forhold som angår hele samfunnet. Ved varslingen kan det likevel kreves at det må være en viss holdbarhet i påstandene, men tilsynsorganene skal kunne klare å skille ut de useriøse henvendelsene, eller i hvert fall behandle de på en forsvarlig måte.<sup>151</sup> Det kan i tillegg vises til Europarådets sivilrettslige konvensjon artikkel 9 som forplikter staten til å gi hensiktsmessig vern til arbeidstakere som sier fra til ansvarlig person eller myndigheter. Dette kravet oppfyller aml §2-4.

Det fremgår at det alltid vil være forsvarlig å varsle tilsynsmyndigheter, eller andre offentlige myndigheter. Hva med når arbeidstaker varsler ukritisk? Det kan være en belastning for virksomheten dersom en sak blir brakt inn for offentlige myndigheter. Det er en viss fare for at de kritikkverdige forholdene kan komme ut i pressen da offentlige myndigheter er underlagt offentlighetsloven. Hva med når arbeidstaker varsler flere enn sin egen tilsynsmyndighet slik at flere offentlige instanser sitter med opplysningene? Eller arbeidstaker varsler inn sin arbeidsgiver kun som ren sjikane? Lovgiver har likevel tatt et klart valg. Det er en ubetinget rett for arbeidstaker å varsle offentlige tilsynsmyndigheter jf §2-4 annet ledd tredje punktum. Virksomheten kan ved gode rutiner gjøre at arbeidstaker vil foretrekke å varsle internt i stedet.<sup>152</sup> Tilsynsmyndighetene vil som nevnt også være i stand til å skille ut de useriøse varslingene.

---

<sup>149</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.38

<sup>150</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.49

<sup>151</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

<sup>152</sup> Johansen/Stueland 2011 s.113

### *Varsling til media*

En viktig faktor man må ta i betraktning når man velger å varsle til media, er at skadepotensialet øker betraktelig. Dette snevrer inn adgangen til å varsle i forhold til det å varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.<sup>153</sup> Dette følger av mangelen på kontroll og oversikt over den ukjente krets av mottakere. Likevel vil arbeidstakers varsling videre til media vil normalt ikke regnes som illojal dersom den interne veien er forsøkt uten at dette har ført til endringer.<sup>154</sup> Som nevnt tidligere vil arbeidstaker ha et større spillerom med hensyn til hvordan varslingen skal skje hvis rutiner om fremgangsmåten ikke er utarbeidet, som igjen er et godt insentiv til å få utarbeidet slike rutiner. Dette samsvarer også med prinsippet om at virksomhetene skal ha et åpent og bevisst forhold til, og akseptere intern kritikk. Som nevnt overfor, så er mangelen på varslingsrutiner et moment i en forsvarlighetsvurdering, men vektlegges svakt. Dette kan likevel tenkes å forandres med tiden fordi det er uttrykkelig bestemt i aml §3-6 at det skal utarbeides rutiner for varsling i virksomheten.

### *Sosiale medier*

I de siste år har det skjedd en eksplosjon i bruken av sosiale medier, både på verdensbasis og i Norge. Det er spesielt Facebook, Twitter og blogging som er fremtredene her i landet, og Norge var lenge helt i verdenstoppen i bruk av førstnevnte. Facebook har over 640 millioner brukere verden over, og mer en 50% av Norges befolkning har en profil.<sup>155</sup> Andre elektroniske kommunikasjonskanaler som er populære å bruke er personlige hjemmesider, og e-post.

Ytringer gjennom sosiale medier vil være en hybrid mellom det å ytre seg på en privat og offentlig arena. Ytringsfriheten gjelder selvfølgelig på den interaktive arenaen også, og stadig flere mennesker har en digital hverdag. Disse har rett til et digitalt privatliv, men et stort problem ved det å ytre seg gjennom slike sosiale medier, er den ukjente kretsen av mottakere. Ofte vil det man skriver være lagret for alltid i ”cyber space.” Personopplysningsloven av 14. april 2001 nr. 31, vil kunne spille en rolle. Likevel vil skadepotensialet her være meget stort ved å ytre seg om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, spesielt hvis opplysningene kommer media i hende.

---

<sup>153</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.40

<sup>154</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.19

<sup>155</sup> [www.socialbakers.com](http://www.socialbakers.com)

Brukerprofilene ved slike sosiale medier er ofte åpne for allmennheten og de må spesifikt stenges overfor personer man ikke ønsker at skal ha tilgang. Ikke alle er klar over dette, eller ønsker å ha en lukket brukerprofil. Det er mulig å stenge ukjente mennesker ute fra de personlige profilene, og kun la familie, venner eller kollegaer se hva du deler av informasjon. Det er også mulig å opprette enkelte sider eller grupper hvor for eksempel kun arbeidstakere i virksomheten har tilgang. Dette forekommer ofte ved bruken av det sosiale mediet Facebook. Arbeidstakere lager sitt eget forum hvor de kan møtes sosialt, eller utveksle faglige meninger. Kretsen av mottakere vil da holdes innenfor virksomheten. Det vil nok likevel ikke være forsvarlig å ytre seg om kritikkverdige forhold i virksomheten hvis disse lukkede profilene eller gruppene er tilgjengelig for et meget stort antall mennesker, selv om man har kjennskap til dem alle. Pressens faglige utvalg har uttalt i en klage sak angående kildebruk at det er naturlig å trekke et skille mellom det som er publisert på et lukket område og det som er fullt allment tilgjengelig. Likevel vil private ytringer fremmet i en liten lukket gruppe med noen få medlemmer måtte håndteres annerledes enn ytringer av allmenn interesse som framkommer i en lukket gruppe med 2500 ”venner”. De uttalte i tillegg at det imidlertid ikke alene kunne være et spørsmål om antall deltakere, men like mye om ytringens innhold og ytrereens samfunnsrolle. Saken omhandlet avisen iTromsø sitt bruk av et sitat fra en prestestudent. Studenten hadde uttalt seg sterkt kritisk til det isrealittiske lederskapet på sin facebookprofil. En journalist blant hans 2500 ”venner” hadde brukt dette sitatet i en reportasje i avisen.<sup>156</sup> I tillegg kan det tenkes at sterkt kritiske ytringer, eller ytringer fra en ledende person i virksomheten lettere vil kunne ansees som ikke forsvarlig, enn hvis det kommer generelle kritiske utsagn fra en arbeidstaker i en lav posisjon. Høyesterett uttalte i Telenorddommen at selv om det ikke involveres helt utenforstående adressater, så vil en stor spredning av e-post til arbeidstakere i samme virksomhet lett resultere i at innholdet også blir brakt videre til personer utenfor konsernet. I dette tilfelle var karakteren av beskyldningen særdeles grove, og en begrensning i kretsen av mottakere kunne ikke avhjelpe dette.

---

<sup>156</sup>

#### 7.4.5 Allmenn interesse

Ved valg av fremgangsmåte må det også vurderes den ”*allmenne interessen*” for opplysningene. Er de innholdsmessig faglige, eller er det rene personangrep? Som nevnt tidligere er allmenn interesse, ved siden av forsvarlig grunnlag og intern varslings, et av de mest sentrale momentene i forhold til forsvarlighetskravet i aml §2-4 annet ledd. Generelt er det slik at jo større interesse opplysningene har for allmennheten, eller jo alvorligere forholdet man ønsker å melde fra om er, jo mer berettiget er arbeidstakeren til å uttale seg om dette.<sup>157</sup> Ytringer av allmenn interesse nyter derfor et sterkt vern. Normalt bør det derfor legges vekt på om forholdet er av en slik interesse. Arbeidsgiver skal ha en sterk interesseovervekt for at det skal godtas sanksjoner mot arbeidstaker. Det er et særlig hensyn til sannhetssøking og demokratiet. Disse er hovedbegrunnelser bak ytringsfriheten. Allmennheten kan således ha en legitim interesse i å ha et visst innsyn på den enkelte arbeidsplass for å føre kontroll med bruk av ressurser, kvaliteten på ytelsene, alvorlige kritikkverdige forhold som innebærer en trussel for liv eller helse, eller andre typer lovbrudd som for eksempel korrupsjon og miljøkriminalitet. Ytringer som kan forsvares i et slikt perspektiv, bør ha et sterkere vern enn andre ytringer. Allmenninteresse som et moment i forsvarlighetsvurderingen vil etter omstendighetene beskytte arbeidsgiver mot opplysninger som kun er av intern eller personlig interesse fra å bli et tema som kommer ut og drøftes på en offentlig arena. Eksempelvis slik det ofte vil være med de rene interne personkonflikter, som kan skade arbeidsmiljø unødvendig om det ville blitt offentlig. De personlige og interne konflikter kan i enkelte tilfeller likevel kunne ha allmenn interesse, men dette vil avhenge av hvilke personer og type virksomheter det er snakk om. Konflikter involverende arbeidstakere i ledende stillinger i større offentlige virksomheter, eller mellom personer på høyt regjeringsnivå eller i Stortinget vil være tilfeller som kan være av allmenn interesse.

---

<sup>157</sup>

Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.17

#### 7.4.6 Andre momenter

##### *Ektefeller og andre nærmes varsling*

Mange arbeidstakere kan være usikre på om det de opplever på arbeidsplassen er så kritikkverdig at det er verdt å varsle om. At en arbeidstaker rådfører seg eller betror seg til en person de holder nær er nok ikke uvanlig. Det kan tenkes ektefeller, nære familierelasjoner, venner eller andre personer man betrakter som nærme. Hva hvis en arbeidstaker selv ikke ønsker å varsle? Kan en annen person i hans/hennes nærmeste krets varsle i stedet for? Problemstillingen her vil bli om arbeidstaker fortsatt vil nyte godt av aml sitt vern når andre personer nær han eller henne står for varslingen. Kan arbeidstaker ilegges sanksjoner?

Arbeidsretten har lagt til grunn at det menneskelig sett er naturlig at en ektefelle som opplever en situasjon som vanskelig, kan ha et behov for å snakke med sin mann eller kone om dette. Arbeidstakeren jobbet i et vaskeri, og hadde fortalt sin mann om at det var en mulighet for et misforhold mellom faktisk og fakturert vekt for vasket tøy. Mannen ga disse opplysningene videre til rådmannen i kommunen. I den aktuelle saken ble arbeidstaker ikke funnet å kunne klandres for at mannen bragte det kritikkverdige forholdet videre.<sup>158</sup> Arbeidstaker vil i slike tilfeller være vernet av aml sine bestemmelser. Det kan også tenkes at saklighetskravet ikke vil være oppfylt ved illeggelse av sanksjoner ved andre personer sin varsling jf Kårstødommen overfor.

Det kan likevel kanskje tenkes tilfeller hvor selv det å fortelle sin ektefelle vil være klanderverdig. Hvis ektefellen står i en slik stilling at han/hun mest sannsynlig vil bringe opplysningene videre. Eksempelvis hvis ektefellen jobber innenfor politi, påtalemyndighet, tilsynsmyndigheter eller er journalist. Dette vil kanskje være å betrakte som en ekstern varsling.

For at arbeidstaker skal være vernet i andre tilfeller enn ved ektefellens varsling, altså at en annen tredje person varsler, så må nok forholdet mellom arbeidstaker og den tredje person som varsler være meget nær. Et langvarig samboerskap kan nok likestilles, men det kan være usikkert med forhold av kortere karakter eller kun nære vennskap.



### *Varslers motiv*

Arbeidstakers motiv for å varsle har vært ansett som et relevant moment i vurderingen av om arbeidstaker har opptrådt illojalt.<sup>159</sup> En offentliggjøring bør være motivert av god vilje og aldri av egen nytte i en vurdering om ”whistle blowing” er berettiget eller ikke.<sup>160</sup> Aml §2-4 annet ledd sitt krav om en forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen skal også ivareta arbeidsgivers interesser. Motivet til arbeidstaker kan være å skade disse interessene, derfor må det kanskje stilles et krav om et aktverdig motiv for at varslingen er forsvarlig. Det vil være mer beskyttelsesverdig hvis ikke ansatte har en egen agenda med tanke på en offentliggjøring av sine påstander. Hvis uttalelsene er motivert av å forbedre forholdene på arbeidsplassen, eller fremme kunder og virksomhetens interesser, skal det mer til før brudd på en lojalitetsplikt foreligger. Hvis arbeidstaker derimot ytrer seg i den hensikt i kun å henge ut arbeidsgiver eller virksomheten, eller for å utøve press i en pågående konflikt, er det antatt at det lettere vil foreligge et brudd på lojalitetsplikten.<sup>161</sup> Oslo byrett så det som helt forkastelig og uantakelig at en arbeidstaker hadde medvirket til å få sin arbeidsgiver uthengt i massemedia, og det til og med uten at vedkommende hadde bevis for sine anførsler og påstander. Arbeidstakeren hadde etter å ha blitt oppsagt tatt kontakt med en avis med påstander om ulovlige forhold hos sin tidligere arbeidsgiver, blant annet om ulovlig våpensvinn. Avisreportasjene ble ansett ikke å ha annet formål enn å skade arbeidsgiveren.<sup>162</sup> Lofoten herredsrett kom til at det var illojalt av arbeidstaker å spre rykter, og komme med beskyldninger som bare var fremsatt for å skade arbeidsgiver. Arbeidstakeren, som jobbet ved en kafeteria, hadde i dette tilfellet ved flere anledninger sagt til andre personer at arbeidsgiveren drev med gjenbruk av mat kundene hadde latt stå urørt.<sup>163</sup> Krav om et forsvarlig grunnlag og aktsom godt tro om opplysningene vil ikke kunne sies å foreligge hvor motivet til arbeidstaker er hevnaktig. Det må tillegges at disse to dommene er underrettspraksis, som selvfølgelig påvirker vekten av dem.

Den styrkede Grl §100, og de hensyn som ligger bak yringsfriheten taler for at en bør være varsom med å legge for stor vekt på arbeidstakerens motiv. Isolert sett kan det hevdes at det overfor arbeidsgiver er illojalt å varsle hvis varslingen har et personlig

---

<sup>159</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

<sup>160</sup> NOU 1999:27 s.175

<sup>161</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

<sup>162</sup> NAD-1981-83 s.555

<sup>163</sup> NAD-1987 s.491

motiv, men det kan være at varslingen likevel er beskyttet av ytringsfriheten dersom hensynet til allmennheten taler for at opplysningen kommer frem, jf overfor. Det må videre legges til grunn at en ytring, uansett dens motiv, kan ikke ansees som illojal hvis arbeidstaker varsler i samsvar med regler om varslingsplikt.<sup>164</sup>

I den juridiske teori stiller dr. juris Kyrre Eggen spørsmålsteget ved holdbarheten av en slik generell setning om at *”offentliggjøringen må være motivert av god vilje og aldri av egennytte.”* Han er enig i at den ansattes motivasjon vil kunne tillegges betydning i grensetilfellene, men han mener det er feil å oppstille som et absolutt kriterium at *”whistle blowing”* aldri må være motivert av egennytte. Han mener foruten de retts tekniske vanskelighetene med å legge sentral vekt på ytringens motiv, overser man ved å vektlegge dette momentet, hensynet til allmennhetens legitime behov for å bli kjent med ytringen.<sup>165</sup> Eggen mener altså at allmennhetens interesse for opplysningen burde veie tyngre enn varslers egne motiver for offentliggjøringen. Det er i første rekke hensynet til allmennhetens som tilsier en intensiv beskyttelse av ansattes frihet til å fremsette dokumentert kritikk av kritikkverdige forhold ved virksomheten. Da bør den ansattes motiv kun tillegges vekt i grensetilfellene, og ikke være et absolutt kriterium for at *”whistle blowing”* skal være tillatt.<sup>166</sup>

### ***Uttrykksform og språkbruk***

Generelt vil måten det varsles på være av betydning for om varslingen er å anse som forsvarlig. Som alt nevnt har det betydning hvilke informasjonskanaler arbeidstaker velger å bruke. Forarbeidene legger til grunn at det må antakelig også kunne legges en viss vekt på uttrykksform eller språkbruken i selve varslingen.<sup>167</sup> Etter en totalvurdering kom Borgarting lagmannsrett til at en arbeidstaker gjennom avisoppslag hadde handlet i strid med sin lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Oppslagene bestod blant annet av en generell karakteristik av mobbing og et arbeidsmiljø preget skittkasting, bakvaskelser, arrogant ledelse samt andre

---

<sup>164</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

<sup>165</sup> Eggen 2001 s.21

<sup>166</sup> Eggen 2001 s.21

<sup>167</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.19

opplysninger. Lagmannsretten uttalte at det ikke bare var illojalt, men de la også vekt på at uttalelsene manglet nøkternhet og balanse.<sup>168</sup>

Man må imidlertid være varsom med å tillegge uttrykksform og språkbruk for stor vekt. Det må blant annet sees hen til den situasjon arbeidstakeren er i, og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget.<sup>169</sup> For eksempel vil en innsendelse av et leserinnlegg til en avis kanskje oftere være resultat av en overveiet beslutning, i motsetning til kanskje hva en raskt skrevet e-post i frustrasjon eller sinne vil være. I Telenorddommen uttalte Høyesterett at e-post er en meddelelsesform hvor veien fra tanke til ugjenkallelig handling er kort. Ved vurdering av reaksjon bør det tas hensyn til om arbeidstakerens forhold kan skyldes ubetenksomhet, eller om det er tale om en overveiet adferd. I denne saken hadde arbeidstakeren blitt frarådet av en annen medarbeider å sende e-posten, og således ikke vært i en situasjon hvor e-posten var en forhastet beslutning.

Det må nok antakeligvis tas høyde for at kommunikasjonsformen generelt nok er blitt tøffere og mer direkte, både på arbeidsplassene og i media.<sup>170</sup> Det kan tenkes at det er ”høyere under taket” for hard språkbruk, og kommunikasjonen generelt kan virke tøffere blant industriarbeidere og arbeidstakere i lignende bransjer enn ellers i arbeidslivet. Jo mer akseptabelt det blir med en tøff kommunikasjon i arbeidslivet vil kunne ha en innvirkning på en forsvarlighetsvurdering. Arbeidsgiver må kanskje tenkes å tåle sterke ytringer uten muligheten til å ilegge arbeidstaker sanksjoner.

Det vil i tillegg være et moment om arbeidstaker selv har tatt kontakt med media på eget initiativ, eller om opplysningene er gitt etter press fra dem.<sup>171</sup> Arbeidsretten bemerket i dommen om vaskeriet jf overfor, at ved en betydelig pågang fra media for å få uttalelser om ulike forhold i virksomheten er det vanskelig å stille seg helt avvisende til å gi noen uttalelser overhodet, selv om det ville vært bedre om slike uttalelser hadde vært unngått. I denne saken var samarbeidssituasjonen allerede vanskelig i bedriften da uttalelser som førte til presseoppslag ble gitt. Det verserte i tillegg en rekke rykter i lokalmiljøet som ikke skyldtes uttalelser fra arbeidstakerne. I en annen sak la også Arbeidsretten vekt på at arbeidstakerne ikke selv henvendte seg til radioen og avisene,

---

<sup>168</sup> LB-1995-1287

<sup>169</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.19

<sup>170</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

<sup>171</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s.20

men at det var representanter for disse massemedia som opp søkte dem under omstendigheter som på mange måter var ekstraordinære. Arbeidstakerne hadde her uttalt seg til media uten å ta opp de kritikkverdige forholdene internt først.<sup>172</sup> I sivilombudsmannens klagesak vedrørende arbeidstakeren ved det kommunale sykehjemmet jf overfor, vektla ombudsmannen at pressen og lokalradioen var blitt hentet til sykehjemmet av de pårørende, og at ikke arbeidstakeren selv hadde tatt kontakt med dem. Det ble også bemerket at arbeidstakers uttalelse til lokalradioen kom som en spontan meningsytring på direkte oppfordring fra en journalist som var tilkalt til hennes arbeidsplass, og at situasjonen kom overraskende på henne. Den muntlige uttalelsen hadde dessuten vært kort og generell i formen, og hadde ikke gitt uttrykk for konkrete fakta eller vurderinger av virkninger av den foreslåtte nedbemanningen i kjøkkendriften. Sivilombudsmannen bemerket i klagesaken vedrørende arbeidstakeren i barnevernet, jf overfor, at noe av kritikken hadde en unødig skarp form. Fylkeskommunens reaksjon kunne ikke kritiseres på det punktet. I en annen sak hos sivilombudsmannen uttalte han at arbeidstakers uttrykksform og tone på flere punkter hadde vært uheldig og ikke uproblematisk. Arbeidstakeren jobbet ved rådmannens kontor. Han hadde henvendt seg direkte til politikerne og til avisen ”på siden” av rådmannens innstilling i en sak. Irettesettelsen av arbeidstakeren ble ikke kritisert.<sup>173</sup>

### ***Arbeidstaker som mottar råd***

Som nevnt overfor vil det som oftest ikke regnes som varsling at arbeidstaker søker råd og bistand fra andre personer med det vilkåret om at opplysningene ikke skal bringes videre. Det kan likevel tenkes tilfeller hvor en slik rådføring kan være et eget moment i forsvarlighetsvurderingen. I Telenorddommen bemerket Høyesterett at arbeidstakeren hadde rådført seg med en kollega, og at han hadde blitt frarådet fra å sende sin kritiske e-post. At arbeidstaker søker råd hos andre kan således være et relevant moment i vurderingen om varslingen er forsvarlig. Dette kan spesielt tenkes hvis arbeidstaker søker råd hos personer med stor faglig kunnskap om de forhold som arbeidstaker anser som kritikkverdig. Hvis han/hun i tillegg blir frarådet av opptil flere personer, så vil det kanskje også etter hvert være vanskelig å anse arbeidstaker i å være i

---

<sup>172</sup> ARD-1975-55

<sup>173</sup> SOMB-1996-6

aktsom god tro om opplysningene, eller at de i det hele tatt er av en allmenn interesse. Rådgøring med ektefelle eller andre som står meget nær arbeidstaker kan kanskje måtte behandles annerledes. Ofte vil det kanskje være vanskelig for de som står arbeidstaker nær å gi objektive råd. Det kan tenkes at de ikke alltid vil fortelle han/hun hva de mener, dette for å unngå å såre eller være uenig med vedkommende.

### ***Endring av varslingsmåte***

Arbeidstaker kan i noen tilfelle selv oppdage at egen fremgangsmåte ved varslingen har vært kritikkverdig, eller ikke forsvarlig. Eksempelvis at han/hun velger å ta opp de kritikkverdige forholdene internt etter at et leserbrev allerede er trykket i avisene. Vil en slik endring av fremgangsmåte kunne avhjelpe det at varslingen alt har skjedd på en ikke forsvarlig måte? Lagmannsretten uttalte i Professor-dommen jf overfor, at når et eller flere forhold først er varslet på en måte som ikke er forsvarlig, kan ikke en senere forsvarlig fremgangsmåte avhjelpe dette. Professoren tok forholdene opp internt etter og først og ha varslet studenten. Dette må nok følge av at skaden eller et skadepotensial allerede har oppstått, og vil ikke la seg rette opp igjen av en endret fremgangsmåte.

### ***Anonym varsling***

Aml regulerer ikke anonym varsling, men setter heller ikke noe forbud mot at varsleren skjuler sin identitet for den som mottar varslet. Det som menes med anonym varsling er at varslersens identitet er ukjent for dem som mottar varslet. En slik varslingssituasjon hvor arbeidstaker velger å være anonym er en særlig problemstilling. Det er ikke arbeidstakeren som varsler som trenger et vern, slik som det er i de mer normale tilfellene. Dette fordi det er ingen som vet hvem det er som står bak opplysningene. Det kan kanskje heller bli et spørsmål om det er virksomheten eller andre arbeidstakere som trenger og vernes fra varsleren. Spesielt i situasjoner hvor det ikke foreligger et forsvarlig grunnlag for arbeidstakers uttalelser. Selv om det ikke skal legges noen særlig vekt på arbeidstakerens motiv bak varslingen, så kan det i visse tilfeller tenkes at opplysningene kun er en svertekampanje mot arbeidsgiver, virksomheten eller andre arbeidstakere. Dette vil kunne raskt ha en effekt på arbeidsmiljøet i en belastende retning. Rykter kan oppstå, og arbeidstakere vil kunne få

en uberettiget mistanke mot seg om at det er dem som har varslet. Det kan være vanskelig å stoppe en varsling som ikke er forsvarlig eller komme med tilsvarende når arbeidstakeren er ukjent. Anonymvarsling kan derfor ha et stort skadepotensial, og spesielt hvis arbeidstakeren velger å varsle eksternt direkte.

Det positive derimot vil kunne være at det er en mulighet for at flere arbeidstakere tør å stå frem. Det kan bli lettere å ta opp kritikkverdige forhold, i motsetning til hva det vil være i en mer normal varslingssituasjon internt i virksomheten. Terskelen for å varsle vil i mange tilfeller kunne være senket. Det vil på den annen side kunne være vanskeligere å følge opp en anonym varsling på en forsvarlig måte. Som nevnt tidligere er formålet bak varslingsreglene å signalisere at varsling skal være lovlig og ønskelig, men anonym varsling bør kanskje kun benyttes i unntakstilfeller, eksempelvis hvis det er frykt for gjengjeldelser slik som ved vurderingen hensiktsmessigheten av å varsle internt jf overfor. Virksomheten kan utarbeide fremgangsmåter og behandling av slike anonyme varslinger i sine interne rutiner for varsling jf overfor. Arbeidsgiver kan ikke forholde seg passiv til anonym varsling. Arbeidstilsynet skal blant annet ved en melding om forhold som er i strid med aml, holde melderens navn hemmelig jf aml §18-2. Det kan stilles spørsmål om arbeidsgiver i sine varslingsrutiner kan forby anonym varsling i den private sektor. Antakeligvis ikke, da dette vil vanne ut både hensikten og formålet med aml §2-4. Å varsle er arbeidstakers rett, og det er ønskelig.

## **8 Avslutning**

Arbeidstaker har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette fulgte alt av den generelle ytringsfrihet, men med begrensninger. Aml §2-4 kodifiserte og styrket gjeldende rett, men med den begrensning av at varslingen skal være forsvarlig. De viktigste momentene ved forsvarlighetsvurderingen er et saklig grunnlag, intern varsling og allmenn interesse for opplysningene. Andre momenter kan unntaksvis vektlegges. Hvis fremgangsmåten ikke er forsvarlig, er den ansatte ikke vernet av forbudet mot gjengjeldelse. Arbeidsgivers reaksjon må likevel stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet og må uansett fylle de alminnelige

saklighetskrav til tjenstlige reaksjoner. Det skal uansett ikke stilles strenge krav til arbeidstakeren. Han/hun er gitt en vid skjønnsmargin med hensyn til valg av fremgangsmåte. Det er viktig at arbeidstaker bruker varslingsretten da det ofte er den eneste måten å avdekke kritikkverdige forhold. Varsling gir mulighet for å rydde opp i problemene og unngå at de blir større. Det var mye debatt rundt om begrepet "*forsvarlig*" var best egnet i aml §2-4 annet ledd, eller om begrepet "*lojalitet*" ville være bedre.<sup>174</sup> Andre fag som rettsosiologi eller kriminologi vil kunne undersøke nærmere om "*forsvarlig*" var best egnet, eller om arbeidstakere finner dette uklart og kvier seg fra å bruke sin varslingsrett. Dette vil være en oppgave i seg selv.

---

<sup>174</sup>

Forhandlinger i odelstinget 16.november 2006 s.27-43

## 9 Litteraturliste

### Bøker:

Andenæs, Johs og Arne Fliflet. *Statsforfatningen i Norge*  
10.utg. Oslo, 2006

Andersen, Kristen. *Fra arbeidslivets rett.*  
Oslo, 1967

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære.*  
5.utg ved Jan E. Helgesen, 3.opplag, 2001

Fliflet, Arne. *Kongeriket Norges grunnlov: grunnloven med kommentarer*  
Oslo, 2005

Høstmælingen, Njål. *Internasjonale menneskerettigheter.*  
Oslo, 2003

Jacobs, White, & Ovey. *The European Convention on Human Rights.*  
5.utg. Oxford, 2010

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten.*  
4.utg, 2.opplag. Oslo, 2007

Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland. *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*  
1.utg, 1.opplag. Oslo, 2011

Skivenes, Marit og Sissel Trygstad. *Varslere: en bok om arbeidstakere som sier ifra!*  
2.utg. Oslo, 2007

### Artikler:

Eggen, Kyrre. *Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?*  
Arbeidsrett Nr 01, 2004.



Hasselbalch, Ole. *Ytringsfrihed, ansættelse og retssystemets grænser*.  
Arbeidsrett Vol 2, Nr 04, 2005. [193-206]

Skivenes, Marit og Sissel Trygstad. *Varsling i norsk arbeidsliv. Hva betyr det og hva  
vet vi*. Fafo-notat 2005:29. Oslo, 2005

Skivenes, Marit og Sissel Trygstad. *Roller, kommunikasjon og ytringsklima*.  
Fafo-notat 2006:30. Oslo 2006

Vigerust, Elisabeth. *Arbeidstakers varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i  
arbeidsmiljøloven*. Arbeidsrett Vol 4, Nr 02, 2007. [103-125]

**Lover:**

Kongeriget Norges Grundlov (Grunnloven) av 17. mai 1814

Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10.

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967

Lov om statens tjenestemenn m.m (tjenestemannsloven) av 4. mars 1983 nr. 3.

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av  
21. mai 1999 nr. 30

Lov om helsepersonell mv (helsepersonelloven) av 2. juni 1999 nr. 64.

Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) av 14. april 2000  
nr. 31.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni  
2005 nr. 62.

Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova) av 19. mai 2006 nr. 16.

**Forarbeider mv:**

NOU 1999:27 *Ytringsfrihed bør finde sted. Forslag til ny Grunnlov §100*

Innst.S nr. 270 (2003-2004) *Innstilling til Stortinget fra kontroll- og konstitusjonskomiteen.*

St.meld. nr. 26 (2003-2004) *Om endring av Grunnloven §100*

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Arbeids- og sosialdepartementets arbeidsgrupperapport 2005. *Ansattes ytringsfrihet*

Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*

**Avgjørelser:**

*Høyesterett*

RT.1979.100

RT.1990.607

RT.1990.903

RT.2000.1602

RT.2001.418

RT.2003.1614

*Lagmannsrett*

LH-1995-353

LB-1995-1287

LG-2001-591

LB-2009-36995

LA-2009-57115

LB-2009-70215

LB-2010-69877

*Tingrett*

TAHER-2009-67427

09-191626MED-OTIR/01

*Arbeidsretten*

ARD-1975-55

ARD.1978.65

NAD-1981-83 s.555

ARD-1986-189

NAD-1987 s.491

*Sivilombudsmannen*

SOMB-1995-2

SOMB-1996-6

SOMB-2004-18

SOMB-2002-1

SOMB-2005-17

*Annet*

Guja v Moldova (App. 14277/04)

PFU-sak 117/10

**Konvensjoner:**

Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter av 1950 (EMK)

Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter av 16. desember 1966 (SP)

Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon av 14. November 1999

**Nettsider:**

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92254>

<http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/L%C3%B8nns-%20og%20personalpolitikk/Varslingsrutiner.pdf>

<http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article1983187.ece>

<http://www.ta.no/nyheter/naering/article5320201.ece>

<http://www.ta.no/nyheter/article5373809.ece>

<http://www.ta.no/tema/article5373818.ece>

<http://www.socialbakers.com/facebook-statistics/>